

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KETERLIBATAN KERJA, DAN ORGANIZATIONAL LEARNING TERHADAP KINERJA ORGANISASI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

Lukman¹, B. Herawan Hayadi², Furtasan Ali Yusuf³, Sumiyati⁴,
Herna Indriana⁵

Universitas Bina Bangsa

Email: farhandarmawan333@gmail.com¹, b.herawan.hayadi@gmail.com²,
fay@binabangsa.ac.id³, sumigeulis@gmail.com⁴,
hernaindriana@gmail.com⁵

ABSTRAK

Bank merupakan organisasi yang berfungsi selaku perantara finansial antara pihak yang mempunyai anggaran serta pihak yang membutuhkan anggaran. Bank berperan buat memperlancar kemudian rute pembayaran. Kemampuan organisasi yang efisien ialah dimensi dalam sesuatu organisasi yang hendak jadi tutur kunci dalam sesuatu organisasi yang hendak jadi energi saing tertentu dalam kompetisi upaya. Perihal berarti yang wajib dicermati merupakan bagaimana tingkatan komitmen organisasi serta kemampuan organisasi antara lain lewat adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning. Tujuan riset: (1) Mendefinisikan akibat adat organisasi, keikutsertaan kegiatan, organizational learning, komitmen organisasi serta kemampuan organisasi, (2) Menganalisa akibat adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning kepada komitmen organisasi, (3) Menganalisa akibat adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning kepada kemampuan organisasi, (4) Menganalisa akibat komitmen organisasi kepada kemampuan organisasi, (5) Menganalisa akibat adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning kepada kemampuan organisasi serta komitmen organisasi selaku elastis antara. Populasi yang dipakai merupakan seluruh pegawai senantiasa serta pegawai tidak senantiasa Bank BRI Cabang Malang yang berjumlah 189 pegawai. Metode pengumpulan ilustrasi memakai purposive sampling. Jumlah sampling ialah berjumlah 113 orang. Metode pengumpulan informasi memakai angket. Metode analisa informasi yang dipakai merupakan Structural Equation Bentuk (SEM). Hasil riset: Anggapan pegawai Bank BRI Cabang Malang kepada kemampuan organisasi yang sangat berarti dibantu adat organisasi. Adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning dengan cara langsung pengaruhi komitmen organisasi serta kemampuan organisasi Bank BRI Cabang Malang. Komitmen organisasi bisa memediasi akibat adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning mempengaruhi langsung kepada kemampuan organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, *Organizational Learning*, Komitmen Organisasi, Kinerja Organisasi.

ABSTRACT

A bank is a body that functions as a financial intermediary between parties who have a budget and parties who need a budget. Banks play a role in smoothing the payment route. Effective bodily ability is a dimension in a body that will be a key word in a body that will become a certain competitive energy in business competitions. The important thing that must be paid attention to is how to increase the body's commitment and ability, including through body culture, participation in activities and organizational learning. Research objectives: (1) Define the impact of organizational culture, activity participation, organizational learning, organizational commitment and organizational ability, (2) Analyze the impact of organizational culture, activity participation and organizational learning on organizational commitment, (3) Analyze the impact of organizational culture, activity participation and organizational learning on body abilities, (4) Analyzing the effect of body commitment on body ability, (5) Analyzing the effect of body habits, activity participation and organizational learning on body ability and body commitment as elastic between. The population used is all permanent employees and non-permanent employees of Bank BRI Cabang Malang, totaling 189 employees. The illustration collection method uses purposive sampling. The number of samples was 113 people. The method for collecting information uses a questionnaire. The information analysis method used is Structural Equation Form (SEM). Research results: BRI Agent Apes Bank employees' perception of their body's capabilities is very significant, assisted by body customs. Body culture, activity participation and organizational learning directly influence the body's commitment and ability of the BRI Cabang Malang Bank body. Body commitment can mediate the impact of body culture, activity participation and organizational learning directly influencing organizational capabilities.

Keywords: organizational culture, work involvement, organizational learning, organizational commitment, organizational performance.

PENDAHULUAN

Bank merupakan organisasi yang berfungsi selaku perantara finansial antara pihak yang mempunyai anggaran serta membutuhkan anggaran, dan berperan buat memperlancar kemudian rute pembayaran. Bagi Robbins and Coulter(2012: 188) kemampuan organisasi merupakan hasil akumulatif dari semua kegiatan kegiatan di dalam industri. Aspek kemampuan organisasi ialah tujuan dijalankannya sesuatu organisasi dalam suatu industri buat menggapai kemampuan yang di idamkan. Komitmen organisasi ialah kemauan pada beberapa pegawai buat senantiasa jadi organisasi organisasi(Colquitt, et.al, 2011). Bagi Gautam(2015) serta Pearce Irefin& Mohammed Ali Mechanic(2014), kalau komitmen organisasi mempengaruhi penting kepada kemampuan organisasi.

Adat organisasi ialah yang bisa tingkatkan komitmen organisasi serta kemampuan organisasi. Bagi Robbins& Judge(2013), adat organisasi ialah sistem arti bersama yang dianut oleh organisasi organisasi yang melainkan organisasi itu dengan organisasi lain. Penanda adat organisasi bagi Edison(2016: 131), mencakup: pemahaman diri, kegresifan, karakter, penampilan serta arah regu. Bagi Khalili(2014) serta Azizollah, et. al)(2016), kalau adat organisasi mempengaruhi penting kepada komitmen organisasi. Bagi Shahzad(2013) serta Mousavi(2015), kalau adat organisasi pula mempengaruhi penting kepada kemampuan organisasi. Tidak hanya adat organisasi, keikutsertaan kegiatan pula ialah perihal yang wajib dicermati yang bisa tingkatkan komitmen organisasi. Keikutsertaan kegiatan merupakan sepanjang mana pegawai diidentifikasi dengan profesinya, aktif ikut serta serta menyangka hasil kerjanya ialah perihal yang berarti(Robbins, 2012: 377). Bagi Gelderen(2016) serta B. Meter. Nwibere(2014), kalau keikutsertaan kegiatan mempengaruhi penting kepada komitmen organisasi. Bagi Sharma(2019) serta Markos(2010), kalau keikutsertaan kegiatan pula mempengaruhi penting kepada kemampuan organisasi.

Adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning pula bisa tingkatkan komitmen organisasi serta kemampuan organisasi. Bagi Schermerhom et. al)(2012: 401) organizational learning ialah cara mendapatkan wawasan, penyaluran data, pengertian data serta penahanan. Penanda organizational learning bagi Calantone, et. al)(2002) mencakup: the commitment to learn, shared vision, open mindedness, serta intra organizational knowledge sharing. Bagi Hendri(2019) serta Kalyar(2012), kalau organizational learning mempengaruhi penting kepada komitmen organisasi. Bagi Bello(2018) serta Zafar(2015), kalau organizational learning pula mempengaruhi penting kepada kemampuan organisasi.

Kasus pada riset ini merupakan:(1) Gimana cerita adat organisasi, keikutsertaan kegiatan, organizational learning, komitmen organisasi serta kemampuan organisasi Bank BRI Cabang Malang?(2) Gimana akibat adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning kepada komitmen organisasi Bank BRI Cabang Malang?(3) Gimana akibat adat organisasi, keikutsertaan kegiatan dan organizational learning kepada kemampuan organisasi Bank BRI Cabang Malang?(4) Gimana akibat komitmen organisasi kepada kemampuan organisasi Bank BRI Cabang Malang?(5) Gimana akibat adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning kepada kemampuan organisasi serta komitmen organisasi selaku elastis antara Bank BRI Cabang Malang?

Tujuan riset ini merupakan(1) Mendefinisikan akibat adat organisasi, keikutsertaan kegiatan, organizational learning, komitmen organisasi serta kemampuan organisasi Bank BRI Cabang Malang,(2) Menganalisa akibat adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning kepada komitmen organisasi Bank BRI Cabang Malang,(3) Menganalisa akibat adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning kepada kemampuan organisasi Bank BRI Cabang Malang,(4) Menganalisa akibat komitmen organisasi kepada kemampuan organisasi Bank BRI Cabang Malang,(5) Menganalisa akibat adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning kepada kemampuan organisasi serta komitmen organisasi selaku elastis antara Bank BRI Cabang Malang.

Bagi Nazarian et. al)(2017), kemampuan organisasi merupakan kemampuan resmi, semacam mengukur keahlian organisasi buat menuntaskan peperangan buat jadi sasaran. Bagi Robbins and Coulter(2012: 188), kemampuan organisasi ialah hasil akumulatif dari semua kegiatan kegiatan di dalam industri. Bagi Dwiyanto(2008), penanda kemampuan organisasi merupakan daya produksi, mutu layanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas. Bagi Colquitt, et. al)(2011), komitmen organisasi merupakan kemauan pada beberapa pekerja buat senantiasa jadi organisasi organisasi.

Komitmen organisasi ialah tindakan yang memantulkan sepanjang mana seseorang orang memahami serta terikat pada organisasinya(Moorhead and Griffin, 2013: 73). Penanda komitmen organisasi bagi Allen serta Meyer(2013), ialah komitmen afektif, komitmen kontinuans, komitmen normatif. Kontoghiorghes(2016) menarangkan adat organisasi ialah sesuatu pola dari asumsi- asumsi bawah yang ditemui, dilahirkan ataupun dibesarkan oleh golongan khusus dengan arti supaya organisasi berlatih menanggulangi permasalahan yang mencuat dampak menyesuaikan diri eksternal serta integrasi dalam yang telah berjalan dengan bagus. Bagi Robbins and Judge(2013), adat organisasi merupakan sistem arti bersama yang dianut oleh organisasi organisasi yang melainkan organisasi itu dengan organisasi yang lain.

Keikutsertaan kegiatan merupakan tingkatan dimensi sepanjang mana orang mengenali profesi dengan cara intelektual serta memikirkan tingkatan kemampuan mereka rasakan merupakan berarti buat harga diri(Robbins, 2013: 74). Keikutsertaan kegiatan bagi Kreitner and Kinicki(2009: 191) ialah tingkatan sepanjang mana seseorang orang hirau serta ikut serta dalam profesinya. Penanda keikutsertaan kegiatan merupakan profesi itu sendiri, area kegiatan, kepemimpinan, kesempatan buat perkembangan individu, kesempatan buat berkontribusi(Amstrong, 2014). Schermerhon, et. al)(2012: 401), organizational learning merupakan cara mendapatkan wawasan, penyaluran data, pengertian data serta penahanan. Penanda organizational learning merupakan The commitment to learn, Shared vision, Open mindedness, Intra organizational knowledge sharing(Calantone, et. al), 2002).

METODE

Populasi dalam riset ini merupakan seluruh pegawai senantiasa serta tidak senantiasa Bank BRI Cabang Malang yang berjumlah 189 pegawai. Metode pengumpulan ilustrasi memakai purposive sampling ialah metode buat memastikan ilustrasi dengan sebagian estimasi khusus ialah pegawai senantiasa, pegawai bagian front office serta pegawai bagian back office. Memakai tipe informasi kuantitatif serta pangkal informasi pokok(angket) dan informasi inferior(jumlah pegawai). Metode pengumpulan informasi memakai angket serta pemilihan.

Metode analisa informasi memakai Structural Equation Bentuk ataupun Bentuk Pertemuan Sistemis, menekuni analisa akibat adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning kepada komitmen organisasi serta kemampuan organisasi. Bentuk pertemuan sistemis ataupun SEM merupakan sekumpulan metode statistik yang membolehkan pengetesan sebaauh susunan ikatan yang relatif kompleks dengan cara simultan. Elastis eksogen ataupun elastis endogen bisa berupa aspek(konstruk yang dibentuk dengan sebagian elastis penanda). Suatu permodelan komplit pada dasarnya terdiri dari bentuk pengukuran(Measurement Bentuk) serta(Structural Bentuk atau Causal Bentuk).

HASIL DAN PEMBAHASAN

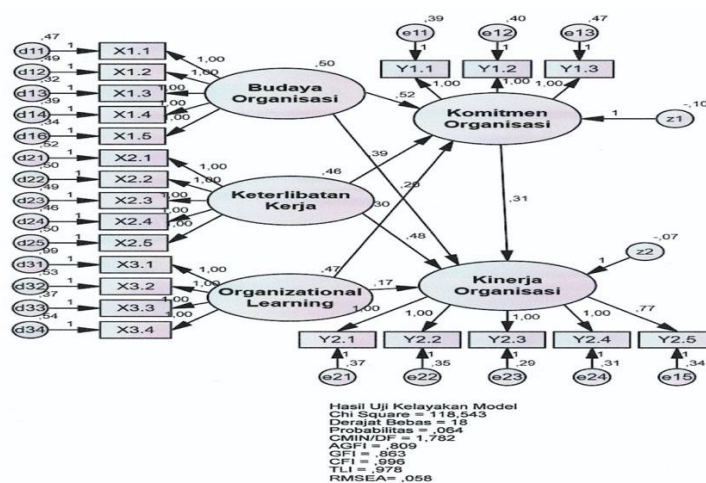
Hasil Analisis Deskriptif

Variabel adat organisasi mempunyai angka pada umumnya 2, 82 membuktikan adil. Pada umumnya angka paling tinggi pada penanda arah regu sebesar 2, 95 serta terendah pada penanda pemahaman diri sebesar 2, 69. Dengan begitu bisa dimaknai kalau adat organisasi dalam mendisposisi buat merespon kemampuan organisasi dari apa yang diharapkan sekelas dari apa yang dirasakan. Elastis keikutsertaan kegiatan mempunyai angka pada umumnya 2, 82 membuktikan adil. Pada umumnya angka paling tinggi pada penanda area kegiatan sebesar 2, 91 serta terendah pada penanda kesempatan buat berkontribusi sebesar 2, 66. Dengan begitu bisa dimaknai kalau keikutsertaan kegiatan lebih berasal pada area kegiatan dibanding dengan keikutsertaan kegiatan. Elastis organizational learning mempunyai angka pada umumnya 2, 84 membuktikan adil. Pada umumnya angka paling tinggi pada penanda the commitment to learn sebesar 3, 55 serta terendah pada penanda shared vision sebesar 2, 57. Dengan begitu bisa dimaknai kalau the commitment to learn mendesak organization learning dalam tingkatan kemampuan organisasi lebih besar dari shared vision. Elastis komitmen organisasi mempunyai angka pada umumnya 2, 75 membuktikan adil. Pada umumnya angka paling tinggi pada penanda komitmen normatif sebesar 2, 86 serta terendah pada penanda komitmen afektif sebesar 2, 58. Dengan begitu bisa disimpulkan kalau di golongan pegawai mengenai komitmen normatif hendak mendesak komitmen organisasi melampaui komitmen afektif. Elastis kemampuan organisasi mempunyai angka pada umumnya 2, 83 membuktikan adil. Pada umumnya

angka paling tinggi pada penanda daya produksi sebesar 3, 12 serta terendah pada penanda akuntabilitas sebesar 2, 34. Dengan begitu bisa disimpulkan kalau pegawai merespon daya produksi untuk meningkatkan kemampuan organisasi melampaui akuntabilitas itu sendiri.

Penilaian Normalitas Univariate serta Multivariate dengan hasil sepenuhnya bisa dikenal kalau dengan cara univariate(per penanda) ataupun multivariate angka critical ratio terletak pada istirahat- 2, $58 < CR < 2, 58$. Dengan begitu semua informasi bagus univariate ataupun multivariate berdistribusi wajar. Penilaian Outlier Univariate serta Multivariate bersumber pada hasil kalkulasi dikenal kalau Z score semua penanda terletak di istirahat- 4, 00 hingga 4, 00, maksudnya semua informasi pada semua penanda tidak terserang outlier. Analisa Aspek Konfirmatori dicoba bermaksud buat mengkonfirmasi tiap penanda yang telah terbuat bersumber pada riset terdahulu ataupun filosofi yang telah terdapat bisa dipakai buat menarangkan konstruk adat organisasi, keikutsertaan kegiatan, organization learning, komitmen organisasi, serta kemampuan organisasi.

Besarnya Factor loading pada kelima penanda ialah: pemahaman diri, kegresifan, karakter, penampilan, serta arah regu merupakan di atas 0, 5, hingga kelima penanda itu bisa dipakai buat mengukur konstruk adat organisasi. Bersumber pada enumerasi, didapat angka reliabilitas konstruk adat organisasi sebesar 1, 000, maksudnya reliabilitas konstruk adat organisasi sebesar 100%. Besarnya Factor loading pada kelima penanda ialah: profesi itu sendiri, area kegiatan, kepemimpinan, kesempatan buat perkembangan individu, serta kesempatan buat berkontribusi merupakan di atas 0, 5, hingga kelima penanda itu bisa dipakai buat mengukur konstruk keikutsertaan kegiatan. Bersumber pada enumerasi, didapat angka reliabilitas konstruk keikutsertaan kegiatan sebesar 1, 000, maksudnya reliabilitas konstruk keikutsertaan kegiatan sebesar 100%. Besarnya Factor loading pada keempat penanda ialah: the commitment to learn, shared vision, open mindedness, serta intra organizational knowledge sharing merupakan di atas 0, 5, hingga keempat penanda itu bisa dipakai buat mengukur konstruk organizational learning. Bersumber pada enumerasi, didapat angka reliabilitas konstruk organizational learning sebesar 1, 000, maksudnya reliabilitas konstruk organizational learning sebesar 100%. Besarnya Factor loading pada ketiga penanda ialah: komitmen afektif, komitmen kontinuans, serta komitmen normatif itu merupakan di atas 0, 5, hingga kelima penanda itu bisa dipakai buat mengukur konstruk kebahagiaan kegiatan. Bersumber pada enumerasi, didapat angka reliabilitas konstruk komitmen organisasi sebesar 1, 000, maksudnya reliabilitas konstruk komitmen organisasi sebesar 100%. Besarnya Factor loading pada keempat penanda ialah: daya produksi, mutu layanan, responsivitas, responsibilitas, serta akuntabilitas merupakan di atas 0, 5, hingga keempat penanda itu bisa dipakai buat mengukur konstruk kemampuan pegawai. Bersumber pada enumerasi, didapat angka reliabilitas konstruk kemampuan organisasi sebesar 1, 000, maksudnya reliabilitas konstruk kemampuan organisasi 100%. Pemakaian Structural Equation Modeling(SEM) buat mencoba bermacam ikatan dalam sesuatu bentuk. Untuk menganalisa, menilai keabsahan, serta sebab- akibat antarvariabel dari bentuk ini dipakai aplikasi AMOS 24



Gambar 1. Hasil Model Struktural

Tabel 1. Evaluasi Kriteria Indeks-Indeks Kesesuaian Model Persamaan

Kriteria	Hasil	Nilai Kritis	Evaluasi Model
<i>Absolute fit</i>			
Chi-square (χ^2)	118,543	$\leq 99,617$	Kurang Baik
Probabilitas	0,064	$\geq 0,05$	Baik
Derajat Bebas	18	-	-
GFI	0,863	$\geq 0,90$	Marginal
RMSEA	0,058	$\leq 0,08$	Baik
<i>Parsimony fit</i>			
CMIN/DF	1,782	$\leq 2,00$	Baik
AGFI	0,809	$\geq 0,90$	Marginal
<i>Incremental fit</i>			
CFI	0,996	$\geq 0,95$	Baik
TLI	0,9978	$\geq 0,95$	Baik

Struktural

Hasil percobaan kelayakan bentuk pada bentuk penilaian dihidangkan pada bagan 1 serta ijmal hasil yang didapat dalam analisa serta angka yang dianjurkan buat mengukur kelayakan bentuk. Hasil percobaan kelayakan bentuk pada bentuk, nyaris semua patokan penuhi saran yang dianjurkan, melainkan pada hasil percobaan chi square serta angka kebolehjadian. Hair et al (2010) dengan cara spesial membagikan perkecualian kepada hasil percobaan chi square kalau pada ilustrasi di dasar 250 ilustrasi serta jumlah penanda 12- 30 hasil percobaan statistik yang penting senantiasa mensupport bugat bentuk dengan ketentuan angka CFI serta TLI lebih dari 0, 95 serta RMSEA kurang dari 0, 08. Pergantian yang berarti nampak pada angka GFI, AGFI, CMIN atau DF, RMSEA, CFI serta TLI, alhasil hasil penilaian bentuk ini dapat diperoleh, serta jadi bentuk akhir buat dicoba pemahaman serta percobaan anggapan.

Pertemuan Sistemis lewat ikatan sebab- akibat yang dibesarkan dalam anggapan pada bentuk ini dicoba dengan anggapan nihil yang melaporkan kalau koefisien regresi antara ikatan 2 konstruk merupakan tidak berlainan dengan nihil lewat uji- t semacam yang terdapat dalam analisa regresi. Pengetesan anggapan pada bentuk sistemis berkaitan dengan hasil percobaan koefisien regresi pada tiap rute yang diperoleh yang dipaparkan tabel 2

Pengaruh	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Komitmen Organisasi <-- Budaya Organisasi	0,522	0,134	3,899	***	par_1
Komitmen Organisasi <-- Keterlibatan Kerja	0,390	0,170	2,292	0,022	par_2
Komitmen Organisasi <-- Organizational Learning	0,298	0,128	2,332	0,020	par_3
Kinerja Organisasi <-- Budaya Organisasi	0,196	0,099	1,979	0,048	par_4
Kinerja Organisasi <-- Organizational Learning	0,172	0,085	2,035	0,042	par_5
Kinerja Organisasi <-- Keterlibatan Kerja	0,481	0,125	3,849	***	par_6
Kinerja Organisasi <-- Komitmen Organisasi	0,312	0,088	3,550	***	par_7

$$Y_1 = 0,522X_1 + 0,390X_2 + 0,298X_3 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y_2 = 0,196X_1 + 0,481X_2 + 0,172X_3 \dots\dots\dots (2)$$

$$Y_2 = 0,312Y_1 \dots\dots\dots (3)$$

Pertemuan awal(1), aspek determinan komitmen badan terdapat 3 ialah adat badan, keikutsertaan kegiatan, serta Organizational Learning. Ketiga determinan ini berbekas positif, maksudnya adat badan yang bagus, keikutsertaan kegiatan yang bagus, serta organizational learning yang bagus hendak mendesak tingginya komitmen badan. Pertemuan kedua(2), aspek determinan kemampuan badan terdapat 3 ialah adat badan, keikutsertaan kegiatan, organizational learning, komitmen badan. Keempat determinan ini berbekas positif, maksudnya adat badan yang bagus, keikutsertaan kegiatan yang bagus, organizational learning, serta komitmen yang bagus, hendak mendesak tingginya kemampuan badan. Pertemuan kedua(3), aspek determinan kemampuan badan terdapat satu ialah komitmen badan. Determinan ini berbekas positif, maksudnya komitmen yang bagus, hendak mendesak tingginya kemampuan badan.

Hasil pengujian hipotesis 1: Angka koefisien rute Adat Badan(X1)) → Komitmen Badan(Y1) sebesar 0, 522, maksudnya akibat Adat Badan(X1) kepada Komitmen Badan(Y1) sebesar 0, 495. Angka kebolehjadian= 0, 000<derajat signifikansi(α) 0, 05, hingga bisa disimpulkan kalau ada akibat signifikan dari Adat Badan(X1) kepada Komitmen Badan(Y1). Angka koefisien rute Keikutsertaan Kegiatan(X2)→ Komitmen Badan(Y1) sebesar 0, 390, maksudnya akibat Keikutsertaan Kegiatan(X2) kepada Komitmen Badan(Y1) sebesar 0, 390. Angka kebolehjadian= 0, 022<derajat signifikansi(α) 0, 05, hingga bisa disimpulkan kalau ada akibat Keikutsertaan Kegiatan(X2) kepada Komitmen Badan(Y1). Angka koefisien rute Organizational Learning(X3) → Komitmen Badan(Y1) sebesar 0, 298, maksudnya Organizational Learning(X3) kepada Komitmen

Badan(Y1) sebesar 0, 298. Angka kebolehjadian= 0, 020 < ; derajat signifikansi(α) 0, 05, hingga bisa disimpulkan kalau ada akibat anggapan Organizational Learning(X3) kepada Komitmen Badan(Y1). Akhirnya merupakan adat badan, keikutsertaan kegiatan, serta organizational learning mempengaruhi penting kepada Komitmen Badan. **Hasil Pengujian Hipotesis 2:** Nilai koefisien jalur Budaya Organisasi (X1) → Kemampuan Badan(Y2) sebesar 0, 196, maksudnya akibat Adat Badan(X1) kepada Kemampuan Badan(Y2) sebesar 0, 196. Angka kebolehjadian= 0, 048< ; derajat signifikansi(α) 0, 05, hingga bisa disimpulkan kalau ada akibat signifikan dari Adat Badan(X1) kepada Kemampuan Badan(Y2). Angka koefisien rute Keikutsertaan Kegiatan(X2) → Kemampuan Badan(Y2) sebesar 0, 481, maksudnya akibat Keikutsertaan Kegiatan(X2) kepada Kemampuan Badan(Y2) sebesar 0, 481. Angka kebolehjadian= 0, 000 < derajat signifikansi(α) 0, 05, hingga bisa disimpulkan kalau ada akibat Keikutsertaan Kegiatan(X2) kepada Kemampuan Badan(Y2). Angka koefisien rute Organizational Learning(X3))→Kinerja Karyawan (Y2) sebesar 0,172, artinya Organizational Learning (X3) terhadap Kinerja Organisasi (Y2) sebesar 0,172. Nilai probabilitas = 0,042 < taraf signifikansi (α) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh persepsi Organizational Learning (X3) terhadap Kinerja Organisasi(Y2). Kesimpulannya adalah Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan *Organizational Learning* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. **Hasil Pengujian Hipotesis 3 :** Nilai koefisien jalur Komitmen Organisasi (Y1) → Kemampuan Badan(Y2) sebesar 0, 312, maksudnya akibat Kebahagiaan Kegiatan(Y1) kepada Kemampuan Badan(Y2) sebesar 0, 312. Angka kebolehjadian= 0, 000 < derajat signifikansi(α) 0, 05, hingga bisa disimpulkan kalau terdapat akibat Komitmen Badan(Y1) kepada Kemampuan Badan(Y2). Akhirnya merupakan komitmen badan mempengaruhi penting kepada kemampuan badan.

Hasil Pengujian Hipotesis 4 : Pemodelan akhir bisa diterangkan kalau konstruk endogen Komitmen Badan teruji berperan selaku perantara antara Adat Badan, Keikutsertaan Kegiatan, serta Organizational Learning kepada Kemampuan Badan. Akibat keseluruhan yang terkategori besar berasal dari Adat Badan sebesar 0, 359, Keikutsertaan Kegiatan sebesar 0, 603, serta Organizational Learning sebesar 0, 265 kepada Kemampuan Badan. 2 ikatan membagikan arti kalau jalur- jalur berarti mengarah Kemampuan Badan hendak berasal dari ketiga elastis eksogen itu.

Tabel 3. Pengujian terhadap Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Pengaruh			Langsung	Tidak Langsung	Total
Komitmen Organisasi	<---	Budaya Organisasi	0,522	--	0,522
Komitmen Organisasi	<---	Keterlibatan Kerja	0,390	--	0,390
Komitmen Organisasi	<---	<i>Organizational Learning</i>	0,298	--	0,298
Kinerja Organisasi	<---	Budaya Organisasi	0,196	0,163	0,359
Kinerja Organisasi	<---	<i>Organizational Learning</i>	0,172	0,093	0,265
Kinerja Organisasi	<---	Keterlibatan Kerja	0,481	0,122	0,603
Kinerja Organisasi	<---	Komitmen Organisasi	0,312	--	0,312-

Hasil analisa pada bagian akibat tidak langsung nampak kalau terdapatnya nisbah yang lumayan balance antara akibat langsung serta tidak langsung. Akibat tidak langsung kepada Kemampuan berasal dari Adat Organisasi sebesar 0, 163, Keikutsertaan Kegiatan sebesar 0, 122, serta Organizational Learning sebesar 0, 093. Analogi akibat keseluruhan dari Adat Organisasi, Keikutsertaan Kegiatan, serta Organizational Learning kepada Kemampuan Organisasi lebih besar apabila dibanding dengan akibat langsung kepada Kemampuan Organisasi. Akhirnya merupakan komitmen organisasi bisa memediasi akibat adat Organisasi, keikutsertaan kegiatan, serta organizational learning kepada kemampuan organisasi.

Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan *Organizational Learning* terhadap Komitmen Organisasi: Adat organisasi mempengaruhi penting kepada komitmen organisasi. Adat organisasi yang terdiri dari: Pemahaman Diri(menemukan kebahagiaan dari profesi serta mentaati ketentuan); Keagresifan(meningkatkan diri serta kemampuannya dan penuh inisiatif serta memutuskan konsep); Kepribadian (silih meluhurkan, silih menolong serta silih menghormati opini); Penampilan(mengutamakan mutu, pembaruan serta bertugas dengan efisien serta berdaya guna) serta Arah regu(melaksanakan dialog serta menuntaskan permasalahan dengan bagus). Maksudnya terus menjadi besar adat organisasi yang dipunyai hendak menimbulkan kenaikan komitmen organisasi. hasil peneitian ini dibantu oleh Khalili(2014) serta Azizollah, et. al(2016), adat organisasi mempengaruhi penting kepada komitmen organisasi. Keikutsertaan kegiatan mempengaruhi penting kepada komtmten organisasi. Keikutsertaan kegiatan yang terdiri dari: Profesi itu sendiri(profesi itu berarti serta terdapatnya kesempatan buat maju); Area kegiatan(perlengkapan serta sarana

mencukupi, serta ruang kegiatan nyaman serta aman); Kepemimpinan(bisa membagikan profesi serta bisa mendelegasikan serta berikan independensi); Kesempatan buat perkembangan individu(terdapatnya kesempatan buat meningkatkan pekerjaan serta menggapai pekerjaan yang berhasil); serta Kesempatan buat berkontribusi(berikan peluang buat mengantarkan opini serta menjawab partisipasi pegawai lain). Maksudnya terus menjadi besar keikutsertaan kegiatan hingga hendak menimbulkan kenaikan komitmen organisasi. Hasil riset ini mensupport Gelderen(2016) serta Nwibere(2014), keikutsertaan kegiatan mempengaruhi penting kepada komitmen organisasi. Organizational learning mempengaruhi penting kepada komitmen organisasi. Organizational learning yang terdiri dari: The commitment to learn(organisasi selaku kunci buat koreksi, selaku pemodal bukan bayaran serta selaku agunan buat kesinambungan hidup organisasi); Shared vision(mempunyai kecocokan tujuan dengan industri, mempunyai perjanjian keseluruhan visi industri di seluruh bagian serta berkomitmen pada tujuan industri); Open mindedness(sedia menilai kritis, mengetahui metode memandang pasar lalu dipertanyakan serta sanggup memaknakan data pelanggan); serta Intra organizational knowledge sharing(menganalisa serta mengkomunikasikan pelajaran yang diterima, mempunyai metode spesial serta berusaha memberi pelajaran serta pengalaman). Maksudnya dengan terdapatnya organizational learning hingga hendak menimbulkan kenaikan komitmen organisasi. Hasil riset ini mensupport Hendri(2019) serta Kalyar(2012), organizational learning mempengaruhi penting kepada komitmen organisasi.

Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan *Organizational Learning* terhadap Kinerja Organisasi: Adat organisasi mempengaruhi kepada kemampuan organisasi. Adat organisasi yang terdiri dari: Pemahaman diri; Keagresifan; Karakter; Penampilan; serta Arah regu. Atinya terus menjadi besar adat organisasi yang dipunyai hingga hendak menimbulkan kenaikan kemampuan organisasi. Hasil riset ini dibantu oleh Shahzad(2012) serta Mousavi(2015), adat organisasi mempengaruhi penting kepada kemampuan organisasi. Keikutsertaan kegiatan mempengaruhi penting kepada kemampuan organisasi. Keikutsertaan kegiatan yang terdiri dari: Profesi itu sendiri; Area kegiatan; Kepemimpinan; Kesempatan buat perkembangan individu; serta Kesempatan buat berkontribusi. Maksudnya dengan adanya keikutsertaan kegiatan hingga hendak menimbulkan kenaikan kemampuan organisasi. Hasil riset ini mensupport Sharma(2019) serta Markos(2010), keikutsertaan kegiatan mempengaruhi penting kepada kemampuan organisasi. Organizational learning berpengaruh kepada kemampuan organisasi. Organizational learning yang terdiri: The commitment to learn; Shared vision; Open mindedness; serta Intra organizational knowledge sharing. Maksudnya dengan terdapatnya organizational learning hingga hendak menimbulkan kenaikan kemampuan organisasi. Hasil riset ini mensupport Bello(2018) serta Zafar(2015), organizational learning mempengaruhi penting kepada kemampuan organisasi.

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi: Komitmen organisasi mempengaruhi penting kepada kemampuan organisasi. Komitmen organisasi yang terdiri dari: Komitmen afektif(membagikan kontribusi atas keinginan sendiri, melakukan profesi industri dari profesi individu serta melaksanakan profesi pas durasi dengan hasil yang bagus); Komitmen kontinuans(senantiasa bertugas sebab keinginan serta kemauan, patuh kepada profesi serta patuh peraturan industri); serta Komitmen Normatif(melakukan cocok dengan job description, patuh melaksanakan peraturan serta merasa harus buat senantiasa bertahan dalam industri). Maksudnya terus menjadi besar komitmen organisasi yang dipunyai pegawai hingga hendak menimbulkan kenaikan kemampuan organisasi. Hasil riset ini mensupport Gautam(2015) serta Ireffin and Mohammed Ali Meter(2014), komitmen organisasi mempengaruhi penting kepada kemampuan organisasi.

Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan *Organizational Learning* terhadap Kinerja Organisasi melalui Komitmen Organisasi: Adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning mempengaruhi penting kepada kemampuan organisasi lewat komitmen organisasi, maksudnya adat organisasi(pemahaman diri, keagresifan, karakter, penampilan serta arah regu), keikutsertaan kegiatan(profesi itu sendiri, area kegiatan, kepemimpinan, kesempatan buat perkembangan individu serta kesempatan buat berkontribusi) serta organizational learning(the commitment to learning, shared vision, open mindedness, serta intra organizational knowledge sharing) bisa tingkatkan kemampuan organisasi lewat komitmen organisasi alhasil industri jadi bermutu serta sasaran yang terkabul yang didetetapkan oleh Bank BRI Cabang Malang.

SIMPULAN

Bersumber pada hasil analisa serta ulasan bisa didapat kesimpulan selaku selanjutnya:(1) adat organisasi dalam mendisposisi buat merespon kemampuan organisasi dari apa yang diharapkan sekelas dari apa yang dirasakan. Keikutsertaan kegiatan lebih berasal pada area kegiatan dengan kesempatan buat berkontribusi. The commitment to learn mendesak organizational learning dalam tingkatan kemampuan organisasi lebih besar dari shared vision. Di golongan pegawai mengenai komitmen normatif hendak mendesak komitmen organisasi melampaui komitmen afektif. Pegawai merespon daya produksi untuk tingkatan kemampuan organisasi melampaui akuntabilitas itu sendiri.(2) Adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning mempengaruhi kepada komitmen organisasi. Adat organisasi dibantu oleh pemahaman diri, keagresifan, karakter, penampilan serta arah regu berkontribusi kepada komitmen organisasi. Sokongan keikutsertaan kegiatan ialah profesi itu sendiri, area kegiatan, kepemimpinan, kesempatan buat perkembangan individu serta kesempatan buat berkontribusi bisa tingkatan komitmen organisasi. Organizational learning dibantu oleh the commitment to learn, shared vision, open mindedness, serta intra organizational knowledge sharing mendesak kenaikan komitmen organisasi.(3) Adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning mempengaruhi kepada kemampuan organisasi. Adat organisasi dibantu oleh pemahaman diri, keagresifan, karakter, penampilan serta arah regu. Sokongan keikutsertaan kegiatan ialah profesi itu sendiri, area kegiatan, kepemimpinan, kesempatan buat perkembangan individu serta kesempatan buat berkontribusi bisa tingkatan kemampuan organisasi. Organizational learning dibantu oleh the commitment to learn, shared vision, open mindedness serta intra organizational knowledge sharing mendesak kenaikan kemampuan organisasi.(4) Komitmen organisasi mempengaruhi kepada kemampuan organisasi. Komitmen organisasi dibantu oleh komitmen afektif, komitmen kontinuans serta komitmen normatif bisa tingkatan kemampuan organisasi.(5) Komitmen organisasi memediasi akibat adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning kepada kemampuan organisasi. Ikatan adat organisasi, keikutsertaan kegiatan, organizational learning dengan komitmen organisasi serta ikatan komitmen organisasi dengan kemampuan organisasi membagikan arti kalau jalur- rute berarti mengarah kemampuan organisasi hendak berasal dari ketiga elastis eksogen ialah adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, N. J., and Meyer, J. P. 2013. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuans and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63. No. 1. Pp: 1-18.
- Azizollah, A. A. F., & Amin D. M. 2016. The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment in Zahedan University of Medical Science. *Global Journal of Health Science*. Vol. 8. No. 7. Pp: 195-197.
- Bello, O. B., & Adeoye, A. O. 2018. Organizational Learning, Organizational Innovation and Organizational Performance: Empirical Evidence Among Selected Manufacturing Companies in Lagos Metropolis, Nigeria. *Journal of Economics and Management*. Vol. 33. No. 3. ISSN: 1732- 1948. DOI: 10.22367/jem.2018.33.02.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., Zhao, Y. 2002. Learning Orientation, Firm Innovation Capability and Firm Performance. *Industry Marketing Manage*. Vol. 31. No. 6. Pp: 515-524.
- Colquitt, J. A, Lepine J. A, Wesson M J. 2011. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Gautam, D K., Dhikari, D. R. 2015. Typological Framework of Organizational Commitment and Compliance to Increase Organizational Performance. *Asia Pacific Journal of Management*. DOI: 10.13140/RG.2.1.2189.2320.
- Gelderen, B. R. V., Leonie W. Bik. 2016. Affective Organizational Commitment, Work Engagement and Service Performance among Police Officer. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. Vol. 39. No. 1. Pp:206-221. <http://doi.org/10.1108/PIJPSM-10-2015-0123>.
- Hendri, M. I. 2019. The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Learning Effect of the Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 68. No. 7. Pp:1208-1234. <https://doi.org/10.118/IJPPM-05-2018-0174>.
- Irefin, P., & Mechanic, M. A. 2014. Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *IOSR Journal of Humanities and Social Science(IOSR-JHSS)*. Vol. 19. No. 3. Ver. 1 (Mar, 2014). Pp: 33-41. e-ISSN: 2279-0837. p-ISSN: 2279-0845.
- Kalyar, M. N., Rafi, N., & Ahmad, B. 2012. Organizational Learning and Organizational Commitment: A Correlational Study in Manufacturing Context. *African Journal of Business Management*. Vol. 6. No. 9. Pp: 3349-3355. DOI: 10.5897/AJBM11.3047.
- Khalili, Maryam. 2014. A study on Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Management Science Letters*. Vol. 4. No. 7. Pp: 1463-1466. DOI: 10.5267/j.msl.2014.6.018.
- Kontoghiorghe, C. 2016. Linking High Performance Organizational Culture and talent Management: Satisfaction/Motivation and Organizational Commitment as Mediator. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 27. No. 16. Pp: 1833-1953. DOI: 10.1080/09585192.2015.1075572.
- Kotler, P., & Armstrong, G. 2014. Principles of Marketing. 12th. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2009. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Markos, s., & Sridevi, M. S. 2010. Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5. No. 12. Pp:89-96. DOI: 10.5539/IJBM.V5N12P89.
- Mousavi, S., Hosseini, S., & Hassanpour, N. 2015. On the Effect of Organizational Culture on Organizational Performance: An Iranian Experience in State Bank Branches. *Iranian journal of Management Studies*. Vol. 8. No. 1. Pp: 97-116. e-ISSN: 2008-7055. p-ISSN: 2345-3745.
- Nazarian, A., Soares, A & Lottermoese, B. 2017. Inherited Organizational Performance? The Perception of Generation Y on the Influence of Leadership Style. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 38. No. 8. Pp: 1078-1094. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2016-0119>.
- Nwibere, B. M. 2014. Interactive Relationship between Job Involvement, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nigerian Universities. *International Journal of Management and Sustainability*. Vol. 3. No. 6. Pp: 321-340. e-ISSN: 2306-0662. DOI: 10.18488/journal.11/2014.3.6/11.6.321.340.
- Robbins, S P., and Coulter, M. 2012. *Management*. 11th. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior*. 15th. New Jersey: Pearson Education.
- Schermerhorn, J. R. 2012. *Exploring Management*. 3th. New Jersey: John Wiley: Pearson Education.
- Shahzad, F., Iqbal, S., Gulzar, M. 2013. Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance:
An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. Vo. 5.No. 2. Pp:56-64. ISSN: 2152-1034.
- Sharma, N., Chaudhary, N., Singh, V. K. 2019. The Impact of Job Engagement and Organizational Commitment on Organizational Performance: Evidence from India. Chapter 13. DOI: 10.4018/978-1-5225-7799-7.ch013.
- Zafar, H., Hafeez, M. H., Shariff. M. N. M. 2015. Mediating Impact of Innovation on Relationship between Market Orientation, Organizational Learning and Organizational Performance. In 7th

*Kuala Lumpur Internasional Business, Economics and Law Conference at Kuala Lumpur. Vol.
2. Pp: 15-16. ISBN:978-967-11350-4-5.*