

**PENGARUH ORGNAIZATIONAL LEARNING  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPETENSI PEGAWAI  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas Polowijen)**

**Nurul Fadlilah<sup>1\*</sup>, Rahayu Puji Suci<sup>2</sup>, Zulkifli<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang  
Corresponding Author's e-mail : [fadilailaa16@gmail.com](mailto:fadilailaa16@gmail.com)<sup>1\*</sup>

**ARMADA**  
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

**ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin**

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 1, No. 9 September 2023

Page: 956-963

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v1i9.822>

**Article History:**

Received: August, 15 2023

Revised: August, 22 2023

Accepted: August, 25 2023

**Abstract** : This study aims to determine the effect of Organizational Learning on Employee Performance with Employee Competence as a Mediation Variable. The population in this study were all civil servants working at the Polowijen Health Center, Malang City. The sampling technique used in this study is Nonprobability Sampling with a total of 50 respondents. And the data is processed through Smart Partial Least Square (PLS) software.

The results of this study indicate that organizational learning, which is still low, cannot contribute to improving employee performance at the Polowijen Health Center, Malang City. Likewise, it was found in this study that the better organizational learning, the more it will be able to contribute to employee competence. As well as high or increasing organizational learning, accompanied by the role of good employee competence, then employee performance will be better.

**Keywords** : Employee Competency, Employee Performance, Organizational Learning.

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek dari *Organizational Learning* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Pegawai sebagai Variabel Mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS yang bekerja di Puskesmas Polowijen, Kota Malang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Dan data diproses melalui software *Smart Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational learning* yang masih rendah, belum dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Puskesmas Polowijen, Kota Malang. Begitu juga ditemukan dalam penelitian ini bahwa *organizational learning* yang semakin bagus, maka akan dapat berkontribusi terhadap kompetensi pegawai. Serta *organizational learning* yang tinggi atau meningkat, diiringi dengan peran kompetensi pegawai yang bagus, maka kinerja pegawai akan menjadi lebih baik.

**Kata Kunci** : Kinerja Pegawai, Kompetensi Pegawai, *Organizational Learning*.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena mereka yang melakukan aktivitas perusahaan serta mengembangkan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Organisasi membutuhkan kinerja yang baik agar dapat mencapai target sasaran dan tujuan dari organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan manajemen sumber daya sekolah atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik tentunya sangat diharapkan oleh semua organisasi atau perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi atau perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *“Performance”*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Prawirosentono, 2008). Kinerja yang dihasilkan oleh suatu organisasi akan menentukan keberhasilan yang dicapai dalam organisasi.

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan, kemampuan kerja. Definisi lain mengenai kinerja adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.” Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. (Nawawi & Hadari, 2006).

Perubahan kinerja pegawai dapat diindikasikan karena beberapa faktor diantaranya adalah dari *organizational learning*. *Organizational learning* berperan penting untuk membantu membantu mengarahkan pegawai pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Memperbaiki perilaku dan motivasi karyawan sehingga meningkatkan kinerja dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. *Organizational learning* harus selalu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan (Nawawi, Ismail, 2013).

Menurut Luthans (2004:45) *Organizational Learning* adalah sesuatu yang baru yang kadang masih sering disalahtafsirkan hanya sebagai upaya-upaya pelatihan maupun pengembangan kemampuan organisasi dan karyawan. Sebenarnya *Organizational Learning* membawa misi dimana pembelajaran yang dilakukan lebih pada merubah hakikat manusia atau individu karyawan untuk sadar akan potensi yang dimilikinya.

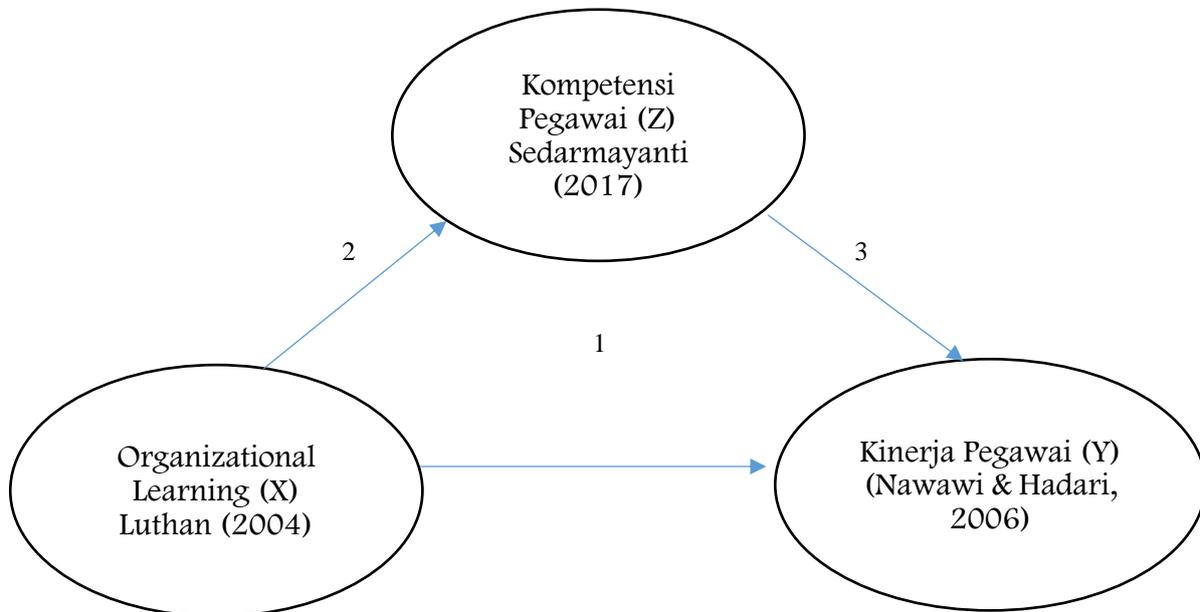
Selain *organizational learning*, kinerja pegawai juga terjadi karena adanya kompetensi pegawai. Kompetensi pegawai yang belum optimal mampu menurunkan presentase kinerja pegawai dengan demikian peran kompetensi pegawai sangatlah besar untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada di dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

Maka didasarkan fenomena yang timbul dan disertai adanya teori juga hasil penelitian tentang keterkaitan tentang *Organizational Learning*, Kompetensi Pegawai, Kinerja Pegawai, maka peneliti tertarik untuk mengangkat topik tersebut untuk ditelaah lebih lanjut dalam penelitian dengan judul “Pengaruh *Organizational Learning* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Pegawai sebagai Variabel Mediasi” (Studi pada Kasus Pada Puskesmas Polowijen Kota Malang).

## METODE PENELITIAN

Pada riset ini memiliki riset kuantitatif, sehingga metode kuantitatif dapat dinyatakan salah satu metode riset yang mana akan berdasarkan pada ilmu filsafat, tingkat populasi yang digunakan dalam riset ini berjumlah 50 pegawai. Pada riset ini salah satu cara dalam penentuan sampel ialah menggunakan *Nonprobability Sampling* / Sampling Jenuh. Teknik pengumpulan data ini ialah wawancara, kuesioner serta observasi, informasi yang digunakan ialah primer dan sekunder, sedangkan teknik analisis data yang digunakan ialah *SmartPLS* versi 3.0. Model konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Sumber: (Luthan, 2004), (Sedarmayanti, 2017), (Nawawi&Hadari, 2006)

**Gambar 1.** Model Konseptual

- H1 : Pengaruh *Organizational Learning* terhadap Kinerja Pegawai  
 H2 : Pengaruh *Organizational Learning* terhadap Kompetensi Pegawai  
 H3 : Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: 1) berdasarkan jenis kelamin; 2) berdasarkan usia; 3) berdasarkan masa kerja; dan 4) berdasarkan pendidikan. Ke-empat karakteristik responden tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Karakteristik	Uraian	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	8	16%
	Perempuan	42	84%
Usia	20-30 Tahun	25	50%
	30-40 Tahun	19	38%
	40-50 Tahun	5	10%
	>50 Tahun	1	2%
Masa Kerja	<5 Tahun	26	53,6%

	6-15 Tahun	21	42,8%
	16-25 Tahun	3	4,8%
Pendidikan	Strata-1	42	84%
	Strata-2	8	16%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas, responden berdasarkan jenis kelamin perempuan menjadi responden yang terbanyak dengan 42 orang atau sebesar 84%, sedangkan responden berdasarkan usia 20–30 tahun menjadi yang terbanyak dengan berjumlah 25 orang atau sebesar 50%, serta responden berdasarkan masa kerja < 5 tahun menjadi yang terbanyak dengan berjumlah 26 orang atau sebesar 53,6% serta responden berdasarkan pendidikan Strata-1 menjadi responden yang terbanyak yakni berjumlah 42 orang atau sebesar 84%.

*Cronbach's alpha* merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan nilai koefisien alpha dengan nilai lebih besar dari 0.60 (Cresswell, 2017). *Composite reliability* merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan skor lebih dari 0.70 (Cresswell, 2017). *Average variance extracted* menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten dengan syarat nilai lebih besar dari 0.50 (Cresswell, 2017). Hasil uji *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *average variance extracted* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

**Tabel 2.** *Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted*

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
<i>Organizational Learning</i> (X)	0.926	0.937	0.650
Kinerja Pegawai (Y)	0.908	0.926	0.610
Kompetensi Pegawai (Z)	0.931	0.935	0.617

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 2, menunjukkan bahwa ke-tiga variabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.60 yang artinya disebutkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel. Kemudian, nilai *composite reliability* dari ke-tiga variabel tersebut lebih besar dari 0.70 yang artinya instrumen penelitian adalah reliabel. Selanjutnya, nilai *average variance extracted* dari ke-tiga variabel tersebut lebih besar 0.50 dengan ini dikatakan instrumen penelitian adalah valid.

Nilai *R-Square* merupakan untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independen (Ghozali, 2018). Hasil uji *r-square* dan *r-square adjusted* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

**Tabel 3.** Nilai *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Y (Kinerja Pegawai)	0.926	0.923
Z (Kompetensi Pegawai)	0.187	0.170

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 3 menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.926 atau 92,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabilitas konstruk kinerja pegawai dapat dijelaskan

dengan variabilitas konstruk *Organizational Learning* dan Kompetensi Pegawai sebesar 92,6%, dan variabilitas sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Kemudian, tabel 3 menunjukkan bahwa nilai untuk nilai R *Square* Kompetensi Pegawai sebesar 0,187. Hal ini menunjukkan bahwa variabilitas konstruk Komitmen Organiasional dapat dijelaskan dengan variabilitas konstruk *Quality of Work Life* sebesar 18,7%, dan variabilitas sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

*Path coefficient* merupakan koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model jalur tertentu, sedangkan *specific indirect effect* bertujuan untuk menganalisis seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik antara eksogen dengan endogennya. Hasil uji *path coefficient* dan *specific indirect effects* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 4. *Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
ORGANIZATIONAL LEARNING (X) → KINERJA PEGAWAI (Y)	-0.015	-0.020	0,040	0.383	0.702
ORGANIZATIONAL LEARNING (X) → KOMPETENSI PEGAWAI (Z)	0.432	0.464	0.119	3.621	0.000
KOMPETENSI PEGAWAI (Z) → KINERJA PEGAWAI (Y)	0.969	0.975	0.018	53.908	0.000

Berdasarkan tabel *path coefficient* dan *specific indirect effect* menunjukkan bahwa *Organizational Learning* terhadap Kinerja Pegawai tidak berpengaruh. Selanjutnya, *Organizational Learning* terhadap Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan, serta Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

## Pembahasan

### Pengaruh *Organizational Learning* terhadap Kinerja Pegawai

Sebagaimana pada hasil analisa yang dilakukan dalam riset ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Learning* tidak memberikan pengaruh pada kinerja pegawai, sehingga hipotesis H1 ditolak. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah apabila variabel *Organizational Learning* tidak mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Riset ini serupa dengan apa yang dilakukan oleh penelitian terdahulu oleh (Ayang Aulia Ujung, 2018) yang mengungkap bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *Organizational Learning* terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh *Organizational Learning* terhadap Kompetensi Pegawai

Sebagaimana pada hasil analisa yang dilakukan dalam riset ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Learning* memberikan pengaruh yang secara signifikan kepadakompetensi pegawai, sehingga hipotesis H2 diterima. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah apabila variabel *Organizational Learning* semakin bagus, maka akan berkontribusi terhadap kompetensi pegawai. Riset ini serupa dengan apa yang dilakukan oleh penelitian terdahulu oleh (Sulfi Purnamasari, 2019) yang mengungkap bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational learning* terhadap kompetensi pegawai.

### Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Sebagaimana pada hasil analisa yang dilakukan dalam riset ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi pegawai mampu

memberikan pengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai, sehingga H3 diterima. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah variabel kompetensi pegawai dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Riset ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Egis ani Pramulayyo, 2018) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh *Organizational Learning* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi Pegawai**

Sebagaimana pada hasil analisa yang dilakukan dalam riset ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh *organizational learning* terhadap kinerja pegawai, sehingga H4 diterima. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah *Organizational Learning* serta kinerja pegawai mempengaruhi kompetensi pegawai yang dimiliki pegawai Puskesmas Polowijen, Kota Malang. Riset ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Singgih Setiawan, 2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki peran mediasi antara *organizational learning* terhadap kinerja pegawai.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

#### **Implikasi Teori**

Hasil uji hipotesis, hubungan *organizational learning* terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh *organizational learning* terhadap kinerja pegawai. Dan hasil uji hipotesis *organizational learning* terhadap kinerja pegawai positif signifikan namun *organizational learning* terhadap kompetensi pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian artinya menunjukkan bahwa jika pegawai memiliki pembelajaran organisasi yang baik, hal tersebut dapat mendorong tercapainya kinerja yang maksimal dan meningkatnya kompetensi pegawai dalam berorganisasi.

#### **Implikasi Praktis**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya memperhatikan *organizational learning* atau pembelajaran organisasi, karena pembelajaran organisasi yang baik dapat meningkatkan berbagai timbal balik yang positif, baik antara individu (pegawai) maupun organisasi. Pihak Puskesmas Polowijen dapat lebih meningkatkan faktor-faktor *organizational learning* serta instansi/organisasi dapat bersama-sama membangun dan menerapkan *organizational learning* yang baik sehingga kinerja dapat tercapai secara maksimal dan tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, semakin baik *organizational learning* yang dirasakan oleh pegawai dapat memberikan kinerja pegawai sehingga dapat juga meningkatkan kompetensi pegawai dalam berorganisasi.

### **KESIMPULAN**

1. *Organizational Learning* yang tinggi masih belum dapat berkontribusi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Polowijen Kota Malang.
2. *Organizational Learning* yang semakin bagus maka akan berkontribusi terhadap kompetensi pegawai Puskesmas Polowijen Kota Malang.
3. Komitmen organisasional yang bagus maka dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Polowijen Kota Malang.
4. Komitmen organisasional mampu berperan dalam memediasi hubungan *Organizational Learning* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Polowijen Kota Malang.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Terimakasih atas dukungan dan bantuan dari semua pihak yang terlibat sehingga penelitian ini dapat selesai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. *Yogyakarta: Aswaja Pressindo*,

72-74.

- Absah, Y. (2007). Pengaruh Kemampuan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kompetensi Tingkat Disersivikasi dan Kinerja Perguruan Tinggi Swastadi. *Surabaya*, 31-32.
- Adliya, N. d. (2022). Analisis Penerapan Program 5M Pada Pelaksanaan PTM Terbatas di Masa Pandemi Covid-19 SDN 2 Nglangitan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(13), 347-361.
- Anggraeni, L. d. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2 (2).
- Aprilianti, A. C. (2018). PENILAIAN TINGKAT KESEHATAN. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 6(2), 189-207 .
- Arikunto. (2016). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. *Jakarta: Rineka Cipta* , 82-85.
- Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. *Jakarta :Rineka Cipta.*, 93-95.
- Baldwin, W. a. (1997). The Synergistic Effect Of Market Orientation and Learning of Organizational Perfomance. *Journal of the Academy of Marketing Science* , 4.
- Basten, D. &. (2018). Approaches For Organizational Learning: A Litetrature Review. *Journals.sagepub.com*.
- Dessler, G. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit PT Indeks: Jakarta*, Jilid I. Edisi 10.
- Edison, A. K. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung :Alfabeta* , 256-260.
- Fryxell, G. E. (2003). The influence of environmental knowledge and values on managerial behaviours on behalf of the environment: An empirical examination of managers in China. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 45-69.
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. *Penerbit Andi Offset, Yogyakarta*, 123-126.
- Gordon B. (1998). Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen. *PT. Gramedia, Jakarta*, 352-365.
- Hartono, J. (2010). Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman. *BPFE. Yogyakarta.*, Edisi Pertama.
- Haryanti, A. S. (2006). “Analisis Faktor-Faktor Yang Menjadi Prediktor Organisasi Pembelajaran Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”. *Tesis.Program Studi Magister ManajemenProgram Pasca Sarjana Universitas DiponegoroSemarang*.
- Lopez, S. J. (2005). Organization Learning as a Determining Factor in Business Performance. *The Learning Organization*, 12 (3), 227-145.
- Luthans, F. L. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47 (1), 45-50.
- Mangkunegara, A. A. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Mangkunegara, P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Cetakan ke-2 Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset*, 17-18.
- Mangkunegara., A. A. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: Rosda*, 100-1005.
- Marquardt, M. J. (1996). Building Learning organization (a systems approach to quantumm improvement and global success). *USA: McGraw-Hill*.
- Marsick, V. &. (2003). Demonstrating the value of an organization’s learning culture: The dimensions of learning organizations questionnaire. *Advances in Developin Human Resources*, 5(2), 132-151.
- Nawawi, H. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. *Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press*.
- Nawawi, I. (2013). Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. *Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri*.
- Pratiwi, D. &. (2013). Pengaruh penambahan tawas Al<sub>2</sub>(SO<sub>4</sub>)<sub>3</sub> dan kaporit Ca(OCl)<sub>2</sub> terhadap karakteristik fisik dan kimia air sungai lambidaro. *Jurnal Teknik Kimia*, 3(19), hlm. 55- 65.
- Prawirosentono, S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan.

- Yogyakarta:BPFE*, 78-84.
- Purnamasari, S. (2019). "Pengaruh Learning Organization (Organisasi Pembelajaran), Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Kantor Cabang Tebet". *Jurnal Universitas Pamulang 4 (1)*, 65-73.
- Rahmawati, A. (2012). Pengaruh kinerja Lingkungan Terhadap Financial Corporate Performance Dengan Corporate Social Responsibility Disclosure Sebagai . *Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di BEI Tahun 2009-2011)*, 347-356.
- Rivai, V. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. *Jakarta : Raja Grafindo Persada*, 25-26.
- Robbins, P. S. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. *Diterjemahkan oleh:Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta*, 157-160.
- Robbins, P. S. (2017). Organizational Behaviour. *Salemba Empat. Jakarta*, Edisi 13, Jilid 1.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Bandung. PT Refika Aditama*, 87-93.
- Siagian, S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia,. *Bumi Aksara,Jakarta.*, 167-172.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: STIE YKPN*, 29-30.
- Simamora, H. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta. STIE YKPN.*, 236-242.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). *Bandung: Alfabeta.*, 456-463.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. *Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung: CV. Alfabeta.*
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*, 34-40.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta : Kencana*, 134-147.
- Umam, K. (2010). Perilaku Organisasi. *Bandung : Pustaka Setia.*
- Umam, K. (2010). Perilaku Organisasi. *Bandung : Pustaka Setia.*
- Usman, H. (2013). Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. *Jakarta: Bumi Aksara*, 79-83.
- Wardani, D. d. (2017). Pengaruh Pengetahuan Wajib Pajak Kesadaran Wajib Pajak, Sanksi Pajak Kendaraan Bermotor, dan Sistem Samsat Drive Thru Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor (Studi Kasus WP PKB roda empat di Samsat Drive Thru Bantul). *Jurnal Akuntansi*, Vol. 5 No. 1.
- Wheelen, T. L. (2002). Strategic Management and Bussines Policy. *New Jersey: Pearson Education Prentice Hall.*
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. *Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada*, 56-60.