



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dimediasi oleh Pembelajaran Organisasi Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maluku Tengah

Novida Talaohu^{*1}, Conhita V Latupapua², Agusthina Risambessy³

^{1,2,3}Universitas Pattimura, Indonesia

E-mail: novidatalaohu@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-07-12 Revised: 2023-08-22 Published: 2023-09-02 Keywords: <i>Organizational Culture; Organizational Learning; Performance.</i>	This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance mediated by organizational learning. Respondents in this study were employees at the Department of Housing and Settlement Areas of Central Maluku Regency with a sample of 33 respondents. This type of research is associative and the data source uses primary data. The data collection technique uses a questionnaire through the Google form. The collected data were then analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS 3.0 software. The results of the study show that organizational culture has a significant effect on employee performance and organizational culture has a significant effect on organizational learning. However, other findings state that organizational learning has no significant effect on employee performance and organizational culture does not have a significant effect on employee performance mediated by organizational learning. Then the limitations in this study were that the respondents were only involved in the Housing and Settlement Area Office. For this reason, it is hoped that further research can add other variables and add respondents from other agencies.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-07-12 Direvisi: 2023-08-22 Dipublikasi: 2023-09-02 Kata kunci: <i>Budaya Organisasi; Pembelajaran Organisasi; Kinerja.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh pembelajaran organisasi. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maluku Tengah dengan sampel penelitian sebanyak 33 responden. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dan sumber data menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui <i>google form</i> . Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode <i>Partial Least Square</i> (PLS) dengan <i>software SmartPLS 3.0</i> . Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kemudian budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasi. Namun hasil temuan lain menyatakan bahwa pembelajaran organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kemudian budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi pembelajaran organisasi. Kemudian keterbatasan dalam penelitian ini adalah responden yang terlibat hanya pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Untuk itu, bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain dan menambahkan responden dari Dinas lain.

I. PENDAHULUAN

Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja SDM yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ada pada organisasi tersebut. Oleh karena itu, setiap individu harus bekerja dengan baik dan mempertahankan kinerjanya agar suatu organisasi dapat berkembang. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja Pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang di berikan kepadanya dalam waktu tertentu. Berdasarkan

PP 46 Tahun 2011 yang berisi bahwa setiap PNS wajib menyusun SKP sebagaimana dalam pasal 4 huruf (a) berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. Maka dengan itu penilaian kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maluku Tengah menggunakan sistim, yaitu dengan menggunakan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) di mana dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target dari aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Penilaian perilaku kerja dilakukan dengan cara pengamatan sesuai dengan kriteria yang telah di tetapkan.

Hasil capaian kuantitas, waktu serta biaya diukur melalui perhitungan terhadap jumlah output yang telah dihasilkan, waktu penyele-

saian, serta biaya yang dihabiskan. Maka dengan dua hal tersebut dapat mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maluku Tengah. Adapun daftar penilaian kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maluku Tengah dapat dilihat di table berikut:

Tabel 1. Standar-standar Nilai untuk Menentukan Kinerja Pegawai

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Amat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

Tabel 1 merupakan tabel yang menunjukkan unsur-unsur penilaian kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maluku Tengah yang terdiri dari lima unsur diantaranya 91 -100 merupakan standar nilai Amat Baik, 76-90 merupakan standar nilai Baik, 61-75 merupakan standar nilai Cukup, 51-60 merupakan standar nilai sedang dan 50 ke bawah merupakan standar nilai kurang. Standar nilai kinerja pegawai diatas akan dicocokkan dengan rekapitulasi rata-rata nilai hasil kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maluku Tengah.

Berikut hasil penilaian dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas

No	Unsur Penilaian	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	91	Amat Baik	91	Amat Baik
2	Integritas	89	Baik	88	Baik
3	Komitmen	88	Baik	87	Baik
4	Disiplin	88	Baik	87	Baik
5	Kerjasama	88	Baik	87	Baik
6	Kepemimpinan	92	Amat Baik	89	Baik
Jumlah		536		529	
Rat-rata		53,60%	Sedang	52,90%	Sedang

Pada table 2 tentang hasil penilaian kinerja pegawai dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 rata-rata hasil penilaian kinerja sebesar 53,60%, sedangkan pada tahun 2020 sebesar 52,90%. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maluku Tengah dari tahun 2019-2020 sangatlah rendah. Hasil pengamatan peneliti, penentuan kinerja pegawai melalui SKP tidak sesuai dengan lingkungan kerja. Selain itu nilai dari masing-masing pegawai masih belum terisi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan perusahaan meningkatkan budaya organisasi dan pembelajaran organisasi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maluku Tengah.

Budaya organisasi adalah persamaan persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi dalam memberi arti (Shared meaning) dari suatu nilai yang ada. Budaya organisasi ini akan membentuk norma-norma dan menjadi pedoman perilaku dalam menentukan sikap perilaku anggotanya dan dapat diterima oleh anggota lainnya karena norma-norma itu baik dan benar dari top manajemen sampai pada karyawan operasional (Nurrahmi et al.,2020). Sementara Susanto (1997) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku.

Dari hasil pengamatan peneliti yang ada pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maluku Tengah para pegawai kurang maksimal dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dimana dalam intansi tersebut terjadi kerja sama yang kurang harmonis antar pegawai, hubungan antar pimpinan yang mementingkan bidangnya masing-masing sehingga menyebabkan kesenjangan dan terjadi kurangnya komunikasi antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini terjadi karena budaya organisasi yang bertentangan dan berbagai pihak saling mempertahankan pendapatnya, sehingga tidak berfokus pada peningkatan kinerja organisasi.

Budaya organisasi yang tidak kondusif tergambar dari kurangnya partisipasi pegawai dalam pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan bagi seluruh pegawai yang dapat menghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh dinas. Terkadang pegawai tidak mengijuti kegiatan dengan tanpa memberikan alasan dan hal ini menjadi kebiasaan karena dengan mudah hanya mengajukan ijin untuk tidak mengikuti kegiatan. Seharusnya pegawai dapat melaksanakan peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Hal ini mengindikasikan kurangnya penanaman budaya perusahaan kepada pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai maupun pada dinas.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan

mengembangkan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Pembelajaran Organisasi Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maluku Tengah"**.

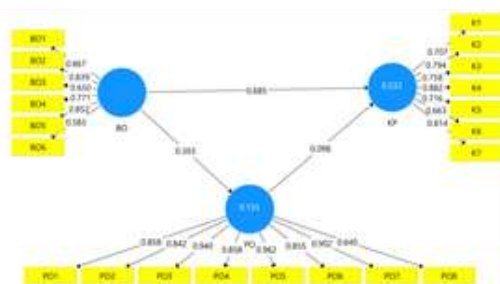
II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian melihat pembelajaran organisasi sebagai variable mediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan jenis penelitian expalanatory. Penelitian expalanatory adalah penelitian yang analisis datanya sampai pada menentukan hubungan variable dengan variable lainnya. Menurut Sugiono (2012:21) penelitian expalanatory merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variable yang di teliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bahkan menolak teori atau hasil penelitian yang sudah ada dan memberi pemahaman. Data untuk mengukur masing-masing variable penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner penelitian terdiri dari item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Teknik pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0 (partial Least Square) membutuhkan dua tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah penelitian. Tahap tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil PLS Algorithm

Berdasarkan gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa penelitian ini menggunakan 21 indikator untuk mengukur variabel penelitian yang diteliti. Kemudian, besar pengaruh variabel budaya organisasi terhadap pembelajaran organisasi yaitu sebesar 0,155 atau sebesar 15,5% Sedangkan untuk pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai yaitu 0,532 atau 53,2%.

Berdasarkan dari olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menilai melihat nilai *T-Statistic* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan positif dan signifikan apabila nilai dari *T-Statistic* lebih besar dari nilai *T-Tabel* yaitu 1,647 dan nilai dari *P-Value* lebih kecil dari 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	<i>T Statistics</i> ($ O/STDEV $)	<i>P-Values</i>	Hasil
H1	BO -> KP	5.676	0.000	Diterima
H2	BO -> PO	2.491	0.007	Diterima
H3	PO -> KP	0.555	0.289	Ditolak

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS, 2023

B. Pembahasan

1. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari nilai *t-statistics* pada pengujian *path coeficiens* dimana nilai *t-hitung*nya 5,567 itu lebih besar dari *t-tabel* 1,647 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari kriteria yaitu 0,05. Kemudian berdasarkan analisa deskriptif jawaban responden pada variabel budaya organisasi hampir semua nilai *mean* jawabannya tergolong "sangat baik". Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki budaya organisasi yang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kardinah (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

2. Budaya Organisasi terhadap Pembelajaran Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran organisasi. Hasil ini dapat dilihat dari nilai *t-statistics* pada pengujian *path coefficients* dimana nilai *t*-hitungnya 2,491 itu lebih besar dari *t*-tabel 1,647 dan nilai *p-value* 0,007 lebih kecil dari kriteria yaitu 0,05. Kemudian berdasarkan analisa deskriptif jawaban responden pada variabel pembelajaran organisasi hampir semua nilai *mean* jawabannya tergolong "sangat baik". Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah mendapatkan budaya organisasi yang baik sehingga berpengaruh terhadap pembelajaran organisasi. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jesen *et. al* (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasi.

3. Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak. Pembelajaran organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari nilai *t-statistics* pada pengujian *path coefficients* dimana nilai *t*-hitungnya 0,555 itu lebih kecil dari *t*-tabel 1,647 dan nilai *p-value* 0,289 lebih besar dari kriteria yaitu 0,05. Namun hasil uji *t-statistics* berbanding terbalik dengan analisa deskriptif jawaban responden pada variabel pembelajaran organisasi hampir semua nilai *mean* jawabannya tergolong "sangat baik". Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah mendapatkan pembelajaran organisasi yang baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jesen *et. al* (2022) yang menyatakan bahwa pembelajaran organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamzali (2022) yang menyatakan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Pembelajaran Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pembelajaran organisasi. Hasil ini dapat dilihat dari nilai *t-statistics* pada pengujian *bootstrapping* dimana nilai *t*-hitungnya 0,470 itu lebih kecil dari *t*-tabel 1,647 dan nilai *p-value* 0,319 lebih besar dari kriteria yaitu 0,05. Namun hasil uji *t-statistics* berbanding terbalik dengan analisa deskriptif jawaban responden pada ketiga variabel, dimana hampir semua nilai *mean* jawabannya tergolong "sangat baik". Hal ini juga mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah mendapatkan budaya organisasi yang sangat baik sehingga meningkatkan kinerja dengan pembelajaran organisasi sebagai variabel mediasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jesen *et. al* (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui pembelajaran organisasi sebagai variabel mediasi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maluku Tengah. Artinya semakin baik penerapan Budaya Organisasi yang tercermin dari kesadaran diri yang baik, keagresifan dalam berinovasi, kepribadian yang baik sehingga dapat mengembangkan diri, performa serta orientasi tim yang merupakan keberhasilan sebuah tim dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakan
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maluku Tengah. Artinya semakin kuat nilai-nilai yang dianut dalam budaya organisasi maka akan mendorong penguatan proses pembelajaran organisasi baik berupa perolehan informasi

dari pegawai, kemudian mendistribusikan informasi dengan sering mengadakan pertemuan juga dengan mengumpulkan dan menyebarkan proposisi peningkatan dari para pegawai, selain itu dengan menginterpretasi informasi dengan jalan selalu mengikuti forum-forum ilmiah.

3. Pembelajaran organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maluku Tengah.
4. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kab. Maluku Tengah melalui pembelajaran organisasi sebagai variabel mediasi.

B. Saran

Berdasarkan penelitian diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maluku Tengah agar terus mempertahankan budaya organisasi dan pembelajaran organisasi karena sampai saat ini, kedua variabel tersebut memiliki nilai yang sangat baik pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maluku Tengah.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a) Menambahkan variabel lainnya untuk meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi pembelajaran organisasi.
 - b) Menambah objek penelitian yaitu dengan memperluas ruang lingkup penelitian dengan meneliti pada dinas lain agar diperoleh perbandingan hasil yang komprehensif terkait dengan budaya organisasi dan pembelajaran organisasional yang ada pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman.
 - c) Adanya keterbatasan dan kendala dalam pengumpulan data pada penelitian ini, disarankan bagi peneliti lain untuk menambah jumlah responden lebih banyak sehingga semua objek penelitian dapat lebih terwakili.

DAFTAR RUJUKAN

Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*.

Chiva, R. and J. Alegre, 2018 'Organization learning capability and job satisfaction: An empirical assesment in the ceramic tile industry'. *British Journal of Management*, 20: 323-340.

Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. and Latan, H., 2015. Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hamzali, S. (2022). Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Inovasi Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9.

Istianto, H. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap penerapan learning organization dan hubungannya dengan performance pada Departemen Mill Controller Departemen Factory dan Departmen Sales PT. Gold coin Indonesia Bekasi Mill. FTI - Usakt.

Judge, T.A. & Robbins, S. . (2017). *Organizational behavior* 17th ed. Harlow: Pearson Education.

Kasmida, K., Mujib, A., & Suciati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kompetensi Interpersonal Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Sekolah Satuan Pendidikan Kerjasama. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6.

Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Legina, M., & Machasin, M. (2017). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja. *Tepak Manajemen Bisnis*, 9.

Luthans, Fred. (2006) *Perilaku Organisasi*, Edisi sepuluh, Yokyakarta: Andi

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama.
- Meher, J. R., & Mishra, R. K. (2021). Examining the role of knowledge sharing on employee performance with a mediating of organizational learning. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-04-2020-0056>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Riset Manajemen dan Bisnis (JRM) Fakultas Ekonomi UNIAT*.
- Moeheriono. (2012). *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior*. <http://jurnal.umsu.ac.id/>.
- Putra, A. A. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja*.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Robbins Stephen P, Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. P. (1996). *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi Terjemahan*, PT. Prenhallindo, Jakarta. Broad Scope Timeliness Agregation Integration.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. 2. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, U. (2013). *Research methods for business*. Research methods for business (Vol. 65).
- Setyorini, A. D., & Santi. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. jurnal akuntansi, 31.
- Siagian (1995). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Belbuk
- Srimulatsih, M. (2021). *PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12.
- Soedjadi, F. X. (2007) *Organization and Methods*. Jakarta: Gunung Agung
- Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi & Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tung, K.Y. (2018). *Memahami Knowledge Management*. Jakarta: INDEKS.
- Vera dan Crossan (2009). *Pembelajaran Organisasi*. Yogyakarta: ThePublish
- (Edison, Anwar, & Komariah, 2016)
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 31.
- Wibowo. (2007). *Budaya Organisasi* (Kedua ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wiratama, W. J., & Santoso, T. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dan Pembelajaran Organisasi sebagai Variabel Mediasi terhadap Karyawan*. AGORA, 10.