

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LEARNING
ORGANIZATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KABUPATEN BONDOWOSO**

Kanaya Dewayanti¹, Arnis Budi Susanto^{2*}, Ema Desia Prajitasari³, Kartika⁴
,Kurniaty⁵

1. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember,
Jln. Kalimantan no.37 Jember 68121, Indonesia**
2. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember,
Jln, Kalimantan no.37 Jember 68121, Indonesia**
3. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember,
Jln. Kalimantan no.37 Jember 68121, Indonesia**
4. Jurusan Akuntansi, **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln.
Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
5. **Perencanaan dan Pengembangan Wilayah, Sekolah Pascasarjana,
Universitas Hasanuddin, Indonesia**

***Corresponding author: arnis.feb@unej.ac.id**

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Learning Organization terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner pada responden karyawan di Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso. Teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang positif antara motivasi, disiplin kerja dan learning organization terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso. Sumber motivasi pada setiap karyawan berbeda-beda, akan tetapi yang terpenting dengan motivasi yang dimilikinya, karyawan tersebut akan memiliki ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Motivasi harus didukung oleh kedisiplinan dalam bekerja, dengan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semangat dalam melakukan tugasnya. Kedisiplinan yang tinggi akan memicu karyawan untuk meningkatkan learning organization untuk mengoptimalkan semangat belajar karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Learning Organization

Abstract

The purpose of this research is to understand and analyze the effect of Motivation, Work Discipline, and Learning Organization of employee performance PDAM Office Kabupaten Bondowoso. This research method uses a quantitative approach. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to employee respondents at the PDAM Office of Bondowoso Regency. The data analysis technique used multiple linear regression analysis methods. Based on the research findings, there is a positive influence of motivation, work discipline, and learning organization on employee performance at the PDAM Office of Bondowoso Regency. The sources of motivation for each employee vary, but what is most important is that with the motivation they possess, the employee will have the resilience and strength to achieve what they desire. Motivation must be supported by discipline in work; a high level of work discipline will encourage employees to be enthusiastic about their tasks. High discipline will prompt employees to enhance the learning organization to optimize their learning spirit, thereby improving their performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Learning Organization

1. PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang sulit dihadapi oleh manajemen pada setiap organisasi adalah bagaimana membuat karyawan menjalankan pekerjaan secara efisien. Sumber daya manusia merupakan modal yang memegang peranan penting untuk keberhasilan perusahaan. Faktor penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan yaitu karyawan, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

Organisasi maupun perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang paling utama yaitu mereka mampu menjalankan pekerjaan dengan giat dan mempunyai tujuan mencapai hasil kerja yang maksimal. Pada setiap organisasi maupun perusahaan pasti menginginkan karyawan yang terbaik dan berkualitas dalam menghasilkan pekerjaan yang signifikan. Setiap karyawan pada setiap organisasi maupun perusahaan adalah faktor yang paling kritis dalam keseluruhan alur aktivitas perusahaan, sumber dayamanusia yang unggul dan berkualitas dapat mempengaruhi keberhasilan setiap organisasi atau perusahaan.

Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso adalah Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak di bidang penyediaan air bersih untuk wilayah Kabupaten Bondowoso dan penyedia air minum dalam kemasan bernama Ijen Water. Sebagaisalah satu BUMD PDAM dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat mencapai tujuan dalam penyediaan air bersih dan air mineral di Kabupaten Bondowoso. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik maka harus ditunjang oleh kinerja karyawan yang baik pula.

Berdasarkan hasil dari wawancara pada bagian SDM, beberapa karyawan PDAM dalam menjalankan perintah dari atasan selalu terlaksana namun tingkat kesadaran karyawan masih rendah dalam mengerjakan tugas sesuai *job description* apabila belum ada arahan atau perintah dari atasan. Kurangnya motivasi tersebut dalam diri karyawan terlihat pada bidang teknik PDAM dimana kinerja yang mereka hasilkan kurang maksimal, karena masih ada keluhan dari pelanggan apabila ada kerusakan pipa air karyawan PDAM Kabupaten Bondowoso tidak cepat mengatasi. Sedangkan dalam

rangka meningkatkan kedisiplinan karyawan, kantor PDAM Kabupaten Bondowoso menerbitkan surat edaran nomor 008/218/430.12/2020, namun meskipun sudah diberikan surat edaran tentang disiplin kerja masih ada permasalahan dalam hal disiplin karyawan, yaitu masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu, terlambat absen dan masih sering ditemukan karyawan yang tidak ada ditempatnya saat jam kerja.

Kurangnya budaya belajar pada setiap individu karyawan menjadipenghambat untuk mulai beradaptasi dengan era revolusi. Hal ini menjadi kendalpada kantor PDAM Kabupaten Bondowoso karena kurang terciptanya sebuah lingkungan dimana setiap karyawan dapat berbagi pembelajaran, sehingga kantor PDAM Kabupaten Bondowoso mendapatkan lebih banyak karyawan yang memiliki kemampuan pengetahuan lebih agar berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pemimpin, karena hasil dari kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi reputasi PDAM Kabupaten Bondowoso.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi dalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya untukmendapatkan gaji yang besar, menjadi pemimpin yang mengayomi, memilikifasilitas yang memadai, memiliki lingkungan yang nyaman serta dapat menjadi rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan dan Silvy 2019). Terdapat 5 dimensi untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan menurut Yeti Kuswati (2020:997), yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip pengakuan, prinsip pendelegasian wewenang, prinsip hubungan antar karyawan.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno,

2019). Menurut Sutrisno, (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain, peraturan waktu, peraturan dasar, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain, tata tertib kerja.

Gagasan *learning organization* yaitu dimana suatu organisasi mampu melaksanakan proses pembelajaran dalam skala besar secara berkelanjutan sehingga organisasi dapat memiliki kemampuan untuk menerima perubahan yang terjadi secara cepat (A. B. Susanto, Kurniaty, Purnamie, & Kapriani, 2021; Arnis Budi Susanto, Titisari, & Parwitasari, 2021; Arnis Budi Susanto, Titisari, & Prajitasari, 2021). Menurut Dawood et al., (2015) *learning organization* yaitu karyawan yang mempunyai keinginan untuk berproses dalam menganalisis, berbagi pengetahuan dan menyesuaikan sasaran tujuan perusahaan, proses tersebut adalah bagian dari proses pembelajaran dengan 5 indikator sebagai berikut, system thinking, personal mastery, the mental models, sharing thoughts/ visi, the learning team.

Menurut Jufrizen (2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2006:260) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian karyawan, dan komitmen kerja.

3. METODE

Penelitian ini merupakan *explanatory research* karena bertujuan untuk menguji keterkaitan variabel serta menguji suatu hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis penelitian terdahulu, variabel independen pada penelitian ini yaitu motivasi, disiplin kerja, dan *learning organization*. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 88 orang yang berasal dari bidang SPI, keuangan, teknik, umum dan personalia, pemeliharaan dan perawatan, langganan,

perencanaan dan pengawasan, UPK/unit AMDK .

Sampel jenuh yaitu metode yang digunakan dalam mengambil sampel, yang merupakan mengambil sampel dengan keseluruhan populasinya dijadikan sebagai sampel atau disebut sebagai sensus. Berdasarkan pengertian tersebut maka sampel pada penelitian ini terdiri dari 88 karyawan tetap kantor PDAM Kabupaten Bondowoso.

4. HASIL

4.1 Karakteristik Responden

Table 1 : Karakteristik usia responden.

Usia	Jumlah	Presentase
18-25	15	17%
26-30	21	24%
31-35	14	16%
36-40	12	14%
41-45	10	11%
>50	16	18%
Total	88	100%

Sumber: (Data diolah tahun 2024)

Table 2 : Karakteristik jenis kelamin responden.

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	62	70.4%
Perempuan	26	29.5%
Total	88	100%

Sumber: (Data diolah tahun 2024)

Table 3 : Karakteristik masa kerja responden.

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1-5	44	50%
6-10	19	21%
11-15	5	6%
16-20	2	3%
21-30	8	9%
>30	10	11%
Total	88	100%

Sumber: (Data diolah tahun 2024)

Table 4 : Karakteristik pendidikan responden.

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	1	1.1%
SMP	1	1.1%
SMA	44	50%
D3	7	8%
D4	1	1.1%
S1	33	37.5%
S2	1	1.1%
Total	8	100%

Sumber: (Data diolah tahun 2024)

4.2 Hasil Analisis Regresi Berganda

Table 5 : Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Signifikansi
Konstanta	3.182	0.025
Motivasi (X1)	-0.005	0.881
Disiplin Kerja (X2)	0.224	0.003
<i>Learning Organization</i> (X3)	0.664	0.000

Sumber: (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel hasil uji regresi tersebut dapat diketahui bahwa persamaan regresi pada penelitian ini adalah

- a. $Y = 3,182 - 0,005 X_1 + 0,224 X_2 + 0,644 X_3$
- b. Koefisien B1= -0,005 merupakan besarnya kontribusi variabel Motivasi (X1) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Karena bernilai negatif maka motivasi dan kinerja karyawan saling bertolak belakang, sehingga apabila nilai motivasi karyawan meningkat maka nilai kinerja akan menurun, begitupun sebaliknya jika nilai motivasi karyawan menurun maka nilai kinerja karyawan akan meningkat.
- c. Koefisien B2= 0,224 merupakan besarnya kontribusi variabel Disiplin Kerja (X2) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Nilai ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila disiplin kerja baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan apabila disiplin kerja buruk, maka kinerja karyawan akan menurun.
- d. Koefisien B3= 0,644 merupakan besarnya kontribusi variabel *Learning Organization* (X3) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Nilai ini menunjukkan bahwa *learning organization* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila *learning organization* baik, maka

kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan apabila *learning organization* buruk, maka kinerja karyawan akan menurun.

4.3 Uji T

Uji t pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5%. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Hasil uji t pada penelitian ini sebagai berikut:

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikansi	Hasil
X1	-0.150	1.992	0,881	H0 diterima
X2	3.076	1.992	0,003	H0 ditolak
X3	7.665	1.992	0,000	H0 ditolak

Sumber: (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel uji t tersebut dapat diketahui bahwa pada variabel Motivasi (X1) nilai $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan variabel Disiplin Kerja (X2) dan *Learning Organization* (X3) memiliki nilai $t \text{ hitung} >$ dari $t \text{ tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan *Learning Organization* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso.

5. PEMBAHASAN

Hasil uji regresi linier berganda yang ada pada tabel 4.14 dan hasil uji t yang terdapat pada tabel 4.16 terhadap H_1 menunjukkan bahwa faktor motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terlihat dari beberapa karyawan yang tidak termotivasi yang dapat dibuktikan pada jawaban kuesioner karyawan yang

memilih sangat tidak setuju pada salah satu indikator motivasi. Motivasi juga berhubungan erat dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Selain itu karyawan dengan masa kerja diusia produktif bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Muhamad Ekhsan (2019) dan penelitian M. Effendi dan Febrie Yogie (2019).

Hasil uji regresi linier berganda yang ada pada tabel 4.14 dan hasil uji t yang terdapat pada tabel 4.16 terhadap H1 menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Bondowoso, namun dalam hasil tersebut ditemukan beberapa karyawan yang menjawab tidak setuju pada salah satu indikator disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso, yang merupakan penyedia layanan air bersih, disiplin kerja memegang peranan penting dalam memastikan bahwa pelayanan kepada masyarakat berlangsung secara efektif dan efisien. Memahami pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Disiplin kerja mencakup berbagai aspek, termasuk kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Kedisiplinan karyawan sangat penting karena menyangkut kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Karyawan yang disiplin akan cenderung mematuhi jadwal kerja, menjalankan tugas dengan benar, dan menjaga standar layanan yang tinggi. Salah satu aspek positif dari disiplin kerja adalah peningkatan produktivitas. Karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugas mereka cenderung lebih efisien dan terorganisir. Mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan kualitas yang baik. Disamping itu, mayoritas karyawan adalah berjenis kelamin laki-

laki sehingga mendorong untuk menerapkan disiplin kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Farisi *et al* (2019) dan penelitian Hasyim *et al* (2020) dan Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri (2020).

Hasil uji regresi linier berganda yang ada pada tabel 4.14 dan hasil uji t yang terdapat pada tabel 4.16 terhadap H1 menunjukkan bahwa faktor *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Bondowoso, dalam hasil tersebut ditemukan seluruh respon menjawab sangat setuju, setuju dan cukup setuju yang berarti *learning organization* diterapkan dengan baik pada Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso.

Learning organization yang didukung tingkat pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk belajar dan berkembang, mereka cenderung merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Program pelatihan, pengembangan karier, dan kesempatan untuk mengambil peran baru dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat *turnover*. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka lebih mungkin untuk tetap bertahan dalam organisasi dan berkontribusi secara maksimal. Selain itu, *learning organization* mendukung pengembangan kepemimpinan dan keterampilan manajerial. Organisasi yang menekankan pembelajaran berkelanjutan sering kali menyediakan pelatihan dan mentor untuk pengembangan kepemimpinan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Ghafur (2020) dan penelitian Nurcahyo dan Wikaningrum (2020).

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut: Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso. Penerapan strategi motivasi yang efektif akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan

kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Disiplin kerja yang positif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Disiplin kerja yang konsisten juga berkontribusi pada suasana kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penerapan *Learning Organization* pada Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso membawa dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan mendorong pembelajaran berkelanjutan, meningkatkan inovasi, kepuasan kerja, dan pengembangan kepemimpinan, Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas layanan dan kesuksesan organisasi.

7. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan bagi kantor PDAM Kabupaten Bondowoso yaitu Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso harus lebih menguatkan dan menerapkan program motivasi yang efektif, reward and punishment, dan sering mengadakan BIMTEK, *outbond* maupun *gathering*. Program-program ini harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, agar dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso perlu memastikan bahwa kebijakan disiplin diterapkan secara adil dan konsisten di seluruh organisasi. Penegakan disiplin yang jelas dan transparan akan membantu meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur, serta mengurangi kemungkinan ketidakpuasan atau ketidakadilan di antara karyawan. Untuk mendukung prinsip *Learning Organization*, Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso harus menyediakan berbagai kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan, baik melalui program internal maupun eksternal. Kantor PDAM Kabupaten Bondowoso diharapkan dapat

mempertahankan kinerja karyawan karyawan untuk terus belajar dan berbagi pengetahuan akan meningkatkan keterampilan mereka, serta mendorong inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Selanjutnya bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperluas variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di instansi atau perusahaan lain agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, M. and Yogie, F., 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), pp.88-98.
- Ekhsan, M., 2019. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), pp.1-13.
- Farisi, S., Irnawati, J. and Fahmi, M., 2020. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), pp.15-33.
- Ghafur. 2020. Pengaruh Learning Organization dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jember Intermedia Pers (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember. Jember).
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasyim, M.A.N., Maje, G.I.L. and Priyadi, S.A.P., 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), pp.58-69.
- Jufrizen, J. 2018. Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*(pp. 405– 424).
- Kuswati, Yeti. 2020. The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*.95-1002.
- Nurchayyo, S.A. and Wikaningrum, T., 2020. Peran knowledge sharing, learning organization dan kapabilitas inovasi individual terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), pp.84-96.
- Susanto, A. B., Kurniaty, Purnamie, T., & Kapriani. (2021). Strategic Planning as a Mediation of the Influence of Organizational Climate and Competence to Competitive Advantage of Private Higher Education. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 921(1). <https://doi.org/10.1088/1755->

1315/921/1/012038

- Susanto, Arnis Budi, Titisari, P., & Parwitasari, D. A. (2021). The impact of organization communication and competence on the quality of employees performance through organization citizenship behavior. *Quality - Access to Success*, 22(182), 102–105.
- Susanto, Arnis Budi, Titisari, P., & Prajitiasari, E. D. (2021). Enhance SMEs Performance through Implementing Quality Strategic Leadership , Trust in Leader , Strategic Planning, 22(181), 2–5.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen sumber daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.