

LEARNING ORGANIZATION TEORY, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DIMODERASI KAPASITAS INOVASI DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEJARI BATANG HARI

Muhammad Fadly Hasibuan¹⁾, Sigit Indrawijaya²⁾

^{1,2)}Program Studi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi
Email : kaptenkeva@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisa Learning Organization Teory, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Di Moderasi Kapasitas Inovasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kejari Batanghari sebagaimana salah satu tugas dari kejaksanaan sebagai pelayan publik harus terus berinovasi dan belajar untuk lebih baik sehingga terjamin kepastian hukum untuk masyarakat dan kondisi saat ini masyarakat masih menganggap institusi hukum dalam hal ini kejaksanaan masih belum mampu berdampingan dengan baik dengan masyarakat dan masih terdapat anggapan bahwa kejaksanaan institusi yang dekat dengan kekuatan elit saja dan pelayanan yang berkaitan dengan pendampingan hukum, konsultasi hukum hanya untuk sekmen tertentu tentunya hal ini menuntut pegawai dikejasaan untuk terus berbenah dan mereformasi diri untuk menjadi lebih baik dalam penelitian ini penulis mencoba mendesain model pengembangan organisasi dengan menggunakan pendekatan learning organization yang mana memberikan gambaran bahwa organisasi baik itu swasta dan pemerintah harus mampu belajar dan menyesuaikan diri dengan kondisi dan mampu berinovasi untuk memajukan dan meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini mengadopsi desain penelitian inferensial. Penelitian ini merupakan penelitian cross-sectional survei karena data dalam penelitian ini dikumpulkan pada satu titik waktu dari Sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada di Kejasaan Negeri Batang hari dengan sample sebanyak 89 orang . dan penelitian ini menggunakan structural equation modeling (PLS-SEM) untuk menganalisis data.

Kata Kunci : *Learning Organization Teory, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kapasitas Inovasi, Kepuasan Terhadap Kinerja*

Abstract

This study analyzes Learning Organization Theory, Work Motivation, Organizational Commitment, Moderation of Innovation Capacity and Satisfaction with Employee Performance at the Batanghari District Attorney as one of the tasks of the prosecutor as a public servant must continue to innovate and learn to be better so that legal certainty is guaranteed for the community and the current condition of the community still considers legal institutions in this case the prosecutor's office is still not able to coexist well with the community and there is still an assumption that the prosecutor's office is an institution that is close to elite power and services related to legal assistance, legal consultation is only for certain segments of course this is In this study, the author tries to design an organizational development model using a learning organization approach which gives an idea that the organization is good The private sector and government must be able to learn and adapt to conditions and be able to innovate to advance and improve organizational performance. This study adopted an inferential research design. This study is a cross-sectional survey study because the data in this study were collected at one point in time.

The sample in this study were all employees at the Batang Hari State Service with a sample of 89 people. and this study uses structural equation modeling (PLS-SEM) to analyze the data.

Keywords: *Learning Organization Theory, Work Motivation, Organizational Commitment, Innovation Capacity, Satisfaction with Performance*

1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia adalah salah satu yang penting, karena pentingnya sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan benar, dalam suatu lembaga atau perusahaan, sumber daya manusia atau biasanya disebut pegawai atau karyawan berpengaruh terhadap jalannya suatu lembaga atau perusahaan. Kemampuan atau kualitas sumber daya manusia menjadi utama profesionalisme pegawai atau karyawan. Kemampuan sumber daya manusia menjadi utama profesionalisme karena pelaku utama, sekaligus menjadi perencanaan, penentu dan pengendali jalan suatu Lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuan.

Salah satu persyaratan penting bagi organisasi untuk bertahan dalam lingkungan organisasi yang hiperkompetitif saat ini adalah fleksibilitas, kemampuan untuk mengatasi perubahan yang konstan (Volberda, 1996). Sebagai cara untuk mengembangkan kemampuan ini, para peneliti telah mengambil pendekatan organisasi pembelajaran, karena pembelajaran adalah sumber utama untuk mengembangkan proaktif dalam menanggapi perubahan, yang pada gilirannya memungkinkan organisasi untuk mengambil posisi superior di pasar (Hung et al., 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Taghipour dan Dejban (2013), bahwa pengaruh mediasi motivasi kerja pada hubungan antara keterlibatan kerja dan persepsi dukungan atasan dan hasil kerja dari kinerja pekerjaan temuan dan hasil ini adalah model yang didukung analisis SDM juga sesuai dengan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi sepenuhnya hubungan antara keterlibatan kerja dengan kinerja pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arshadi dan Hayavi (2013) kinerja, dengan peran mediasi harga diri berbasis organisasi (OBSE). Responden survei mencakup 318 karyawan dari National Iranian Drilling Company (NIDC) di Ahvaz, Iran, yang dipilih dengan metode pengambilan sampel acak sederhana. Hasil menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi (POS) memperkirakan sistem mandiri berbasis organisasi (OBSE), yang pada gilirannya meramalkan komitmen afektif dan Kinerja pekerja. Bakker, A. B., Demerouti dan Lieke (2012). Keterlibatan kerja secara positif terkait dengan kinerja tugas, kontekstual kinerja, dan pembelajaran aktif, terutama untuk karyawan yang memiliki kesadaran tinggi, Kim (2019), penelitian ini secara empiris menguji model konseptual dari hubungan antara perilaku pembinaan manajerial dan sikap karyawan serta terkait hasil kinerja dalam organisasi publik di dua negara yang berbeda melalui penggunaan *Structural Equation Modeling* (SEM). pembinaan manajerial dimediasi oleh kejelasan peran yang berkontribusi terhadap kinerja.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai berkinerja atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas atau sarana kantor secara efektif dan efisien. Dan diperkuat oleh Soejono (1997), Jika pegawai atau karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga akan timbul kepuasan kerja dan

Berdasar fenomena yang ada dilapangan, terkait bagaimana mengembangkan organisasi kejasaaan kedepannya untuk menjadi lebih baik dan berkinerja tinggi tentunya sangat dibutuhkan dan minimya penelitian mengenai learning organization, motivasi, komitmen organisasi dan inovasi organisasi terhadap kepuasan dan kinerja yang mana sejauh ini penerapan teori learning organization bayak dilakukan dalam organisasi bisnis dan belum banyak penelitian dengan model ini untuk organisasi public seperti kejaksaan membuat penulis tertarik meneliti mengenai topik ini tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh learning organisasi, motivasi, komitemn dan inovasi organisasi terhadap kepuasan dan kinerja pengeawai di Kantor kejaksaan negeri Batang hari.

2. Tinjauan Pustaka

Pengukuran kinerja Pegawai menurut Wibowo (2010) bertujuan untuk mengetahui: (1) kesesuaian antara pelaksanaan dengan rencana, (2) kesesuaian dengan jadwal waktu yang telah ditentukan, dan 3) kesesuaian dengan capaian hasil yang diharapkan. Pengukuran kinerja hanya bisa dilaksanakan pada kinerja yang riil dan terukur saja. Pengukuran kinerja Pegawai ataukaryawan menurut Bernadin dan Russel dalam Edwar Hendry (2016) meliputi: a) *characteristic performance*, b) *honesty*, c) *loyal*, d) *abedient*, e) *initiative*, f) *willing*, g) *abililty*, h) *defective*, andi i) *job quality*.

Pengertian tentang komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Steers (dalam Damayanti dan Suhariadi, 2003) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada (atau merupakan ketertarikan individu terhadap) tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Jadi komitmen lebih dari sekedar keanggotaan, karena meliputi kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar pencapaian tujuan. Welsch dan La Van (dalam Oktorita, Haryanto, dan Anita 2001) menyatakan komitmen pada perusahaan adalah sebuah dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk menilai keterikatan karyawanpada perusahaan.

Begitu banyak indikator dari motivasi kerja pegawai, namun pada penelitian ini peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan Fernet, Guay, Marsh & Dowson (2008) dan Sears, dkk (1994) indikator motivasi kerja pegawai terdiri dari: (a) *Intrinsic motivation*; (b) *Identified regulation*; (c) *Introjected Regulation*; (d) *External Regulation*; (e) *Amotivation*; dan (f) *Altruistic motivation*.

Gibson et al (1992), mengemukakan bahwa "*Job satisfaction is an attitude that individuals have about their jobs. It results from their perception of their job, based on factors of the work environment, such as the supervisor's style, policies and procedures, work group affiliation, working condition, and fringe benefit*". Menurutnya kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya. Hal itu merupakan hasil dari persepsinya terhadap pekerjaan, yang didasarkan pada faktor-faktor yang ada dalam lingkungan pekerjaan, gaya penyelia, prosedur dan kebijakan, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan keuntungan.

Dixon (1994) mendefinisikan organisasi pembelajaran sebagai penggunaan proses pembelajaran pada level individu, kelompok dan organisasi untuk melakukan transformasi secara berkelanjutan mengarah pada peningkatn kepuasan stakeholder organisasi. Watkins and Marsick (1993) mendefinisikan learning organization sebagai pembelajaran berkelanjutan dan proses transformasi. Worrell (2004) menjelaskan learning organization sebagai kultur organisasi melalui mana pengembangan diri individu menjadi yang utama dan tujuan serta visi organisasi dipahami dan didukung oleh semua anggota organisasi.

Definisi inovasi berbagi gagasan bahwa inovasi menyiratkan adopsi ide atau perilaku baru. Saat ini, ketika organisasi beroperasi di lingkungan yang sangat menantang, mengembangkan kemampuan inovasi sangat penting. Inovasi menyiratkan adopsi ide atau perilaku baru (Jime nez-Jime nez dan Sanz-Valle, 2011).

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Batang Hari berjumlah 89 Orang. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden, artinya teknik sampling yang diambil adalah *total sampling*.

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai (1) *setting*, seperti setting alamiah; (2) sumber, seperti penggunaan sumber primer dan sumber sekunder; serta (3) cara, seperti interview/wawancara, kuisisioner/angket, observasi dan gabungan ketiganya. Agar hasil penelitian valid dan reliabel, maka butir-butir pertanyaan dalam angket perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif. Setiap item pertanyaan pada angket ini memiliki 4 pilihan jawaban yang mewakili respon yang berbeda, yaitu; (4) *selalu*, (3) *sering* (2) *Kadang - kadang*, (1) *tidak pernah*. Kemudian, setiap item akan dianalisa nilai reratanya (*mean*) untuk kemudian dikategorikan. Kategori tersebut dibuat berdasarkan rentangan skor ideal yang ada sesuai dengan skala likert, yaitu berkisar antara 1 (satu) sampai dengan 4 (empat). Teknik Analisa data pada penelitian ini menggunakan teknik *personally administered questionnaires*, yaitu kuesioner disampaikan dan dikumpulkan langsung oleh peneliti (Indriantoro dan Supomo, 2002).

Pengelolaan data penelitian ini menggunakan Software Smart PLS 3.2.7. Structural Equation Modelling (SEM) merupakan suatu metode yang dipakai untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi. Menurut para ahli metode penelitian SEM dikelompokkan menjadi dua, yaitu pendekatan Covariance Based SEM (CBSEM) dan Variance Based SEM atau Partial Least Square (PLS).

Pendekatan *covariance-based* sangat menekankan pada syarat penggunaan model regresi (*inner-model*), maka pada SEM PLS lebih memfokuskan kepada kelayakan validitas instrumen. Sehingga analisis faktor menjadi bagian yang penting dan sering disebut pendekatan SEM PLS adalah berbasis *explanatory factor analysis*. Meskipun demikian, bukan berarti bahwa SEM PLS tidak mengenal *confirmatory factor analysis*. Karena SEM PLS selain menggunakan analisis faktor untuk menyelesaikan *outer-model*, yaitu pada tingkat penyelesaian data kategori berbasis skala, begitu juga setelah tugas analisis faktor selesai maka selanjutnya mengkonstruksikan variabel laten dan indikator menjadi sebuah *regression score*, maka tugas berikutnya adalah SEM PLS memanfaatkan metode regresi untuk mendapatkan prediksi dari sejumlah relasi yang terjadi antar variabel yang berkaitan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Demografi Responden

Demografi responden berdasarkan jenis kelamin di mana laki-laki 35 partisipan dengan persentase sebesar 39,3% dan responden perempuan berjumlah 54 partisipan dimana persentase sebesar 60,6%. Berdasarkan karakteristik usia dimana di atas 45 tahun

responden berjumlah 32 partisipan dan di bawah 45 tahun berjumlah 57 orang di mana untuk partisipan dengan umur diatas 45 persentase sebesar 35,9% dan dibawah 45 tahun 64,4 jadi secara keseluruhan partisipan dalam penelitian ini lebih banyak didominasi oleh partisipan yang di bawah umur 45 tahun.

Responden dilihat dari pendidikan terakhir di mana dapat di lihat dari tabel diatas bahwa partisipan dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 13,3 persen, pendidikan terakhir jenjang S1 sebanyak 57 partisipan dengan persentase sebesar 50,7 persen dan sebaliknya untuk pendidikan terakhir S2 sebanyak 17 partisipan dengan persentase sebesar 15,3 dan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan partisipan didominasi oleh bidang pendidikan S1. Hanya untuk lama masa kerja di mana tempat disampaikan bahwa masa kerja di bawah 10 tahun sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 44,3 dan partisipan dengan masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 50 partisipan dengan persentase sebesar 55,7, masa kerja didominasi oleh pekerja yang sudah bekerja di atas 10 tahun.

Analisis Deskriptif Variabel

Secara keseluruhan untuk variabel kinerja Jika dilihat dari total skor mean sebesar 3,4 dalam katagori medium atau sedang, variabel motivasi kecenderungan responden menjawab sikap yang sedang atau menengah masuk dalam kategori medium dengan skor mean sebesar 3,6, komitmen dari pegawai ataupun ASN di Kejaksaan Negeri Batanghari masuk dalam kategori menengah atau Medium skor mean sebesar 3,5, variabel Learning Organization rata-rata masuk dalam kategori medium dengan skor mean sebesar 3,2 variabel kepuasan skor mean sebesar 3,3 menengah atau sedang dan total keseluruhan pernyataan dimana dapat menulis simpulkan bahwa untuk variabel kapasitas inovasi masuk dalam Scorpion sebesar 3,4.

Pengujian Prasyarat Analisis

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu Cronbach's alpha dan Composite reliability. Menurut Hair et al. (2017) Keandalan komposit dan nilai-nilai alpha Cronbach diperiksa disertai dengan rata-rata varians diekstraksi (AVE) untuk memeriksa keandalan model penilaian. Semua koefisien cronbach's alpha dan composite reliability harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Keandalan komposit bervariasi dari 0,924 hingga 0,967. Selain itu, nilai AVE bervariasi dari 538 hingga 709. Semua nilai dalam penelitian ini, alpha Cronbach, reliabilitas komposit, dan AVE dapat diterima artinya data diatas dapat disimpulkan valid dan relabel.

Nilai *Loding Faktor* masing-masing konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada konstruk lainnya. Nilai *Loding Faktor* yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7 dan untuk penelitian pemula 0,6 dapat dipertimbangkan (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam penelitian ini nilai loding faktor diatas 0,6 di akomodir dan semua nilai loding factor yang tidak memenuhi dieliminasi.

Dari hasil *cross loading* menunjukkan bahwa nilai korelasikonstrak dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Evaluation OF Structural Model

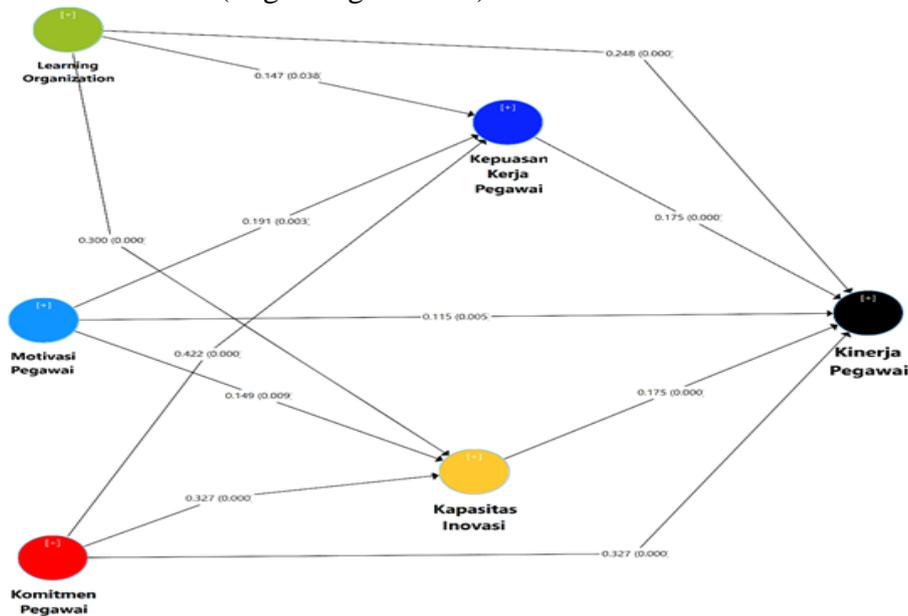
Validitas Construct Multikolinieritas terjadi jika model prediktor berkorelasi dan memberikan redundansi respons. Multikolinieritas diukur dengan varians inflation factor (VIF). Jika nilai VIF melebihi 5.0, ada masalah dengan multikolinieritas (Hair et al., 2017).

Dalam penelitian ini, tidak ada nilai VIF yang melebihi 5.0 (Tabel) yang berarti bahwa multikolinieritas tidak menjadi masalah dalam penelitian ini.

Model koefisien determinasi yang Lemah untuk Kapasitas Inovasi tinggi untuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Chin memberikan kriteria nilai R^2 sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 sebagai kuat, moderat, dan lemah (Chin dalam Ghazali dan Latan, 2015).

Structural Model Path Coefficients and Hypothesis Testing.

Menurut Hair et al. (2014), quantiles distribusi normal dapat digunakan sebagai nilai kritis yang diperbandingkan dengan nilai t empiris. Bilamana nilai t empiris lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis, dapat dikatakan koefisien signifikan pada probabilitas error tertentu (tingkat signifikansi).



Gambar 1. Hasil Pengujian Hipotesis Struktural Parsial

1. Hipotesis pertama menguji apakah *Pengaruh Learning Organisasi (X1) terhadap Kapasitas Inovasi* secara **P Values** menunjukkan terdapat pengaruh terhadap *Kapasitas Inovasi*. Hasil pengujian menunjukkan Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis pertama diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *Learning Organisasi berpengaruh terhadap Kapasitas Inovasi dengan Original Sample sebesar 0,300 (30,0%)*.
2. Hipotesis kedua menguji apakah *Terdapat Pengaruh Learning Organization terhadap Kepuasan kerja Pegawai* secara Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Kedua diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *Learning Organization berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai dengan Original Sample sebesar 0,147 (14,7%)*.
3. Hipotesis Ketiga menguji apakah Terdapat pengaruh Learning organization Terhadap Kinerja Pegawai secara **P Values** positif artinya terdapat pengaruh. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Ketiga diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,537 (53,7 %)*.
4. Hipotesis Keempat menguji apakah *Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kapasitas Inovasi* secara **P Values** menunjukkan tidak terdapat pengaruh terhadap *Kapasitas Inovasi* Hasil pengujian menunjukkan Dimana nilai p Value diatas 0,05 **hipotesis**

- Keempat diterima** Hal tersebut membuktikan bahwa *Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,149 (14,9 %)*.
5. Hipotesis Kelima menguji apakah Terdapat Motivasi terhadap Kepuasan kerja secara **P Values** positif artinya Terdapat pengaruh langsung. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Kelima diterima**. Hal tersebut membuktikan pengaruh dengan *Original Sample sebesar 0,191 (19,1%)*.
 6. Hipotesis keenam menguji apakah Terdapat pengaruh langsung Motivasi terhadap kinerja Pegawai dimana **P Values** positif artinya Terdapat pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Keenam diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,115 (11,5 %)*.
 7. Hipotesis Ketujuh menguji apakah *Komitmen (X3) terhadap Kapasitas Inovasi* secara **P Values** menunjukkan tidak terdapat pengaruh terhadap *Kapasitas Inovasi* Hasil pengujian menunjukkan Dimana nilai p Value diatas 0,05 **hipotesis Ketujuh diterima** Hal tersebut membuktikan bahwa *Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,327 (32,7 %)*.
 8. Hipotesis Kedelapan menguji apakah Terdapat Komitmen terhadap Kepuasan kerja secara **P Values** positif artinya Terdapat pengaruh langsung. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Kedelapan diterima**. Hal tersebut membuktikan pengaruh dengan *Original Sample sebesar 0,422 (42,1%)*.
 9. Hipotesis Kesembilan menguji apakah Terdapat pengaruh langsung Komitmen terhadap kinerja Pegawai dimana **P Values** positif artinya Terdapat pengaruh langsung Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Kesembilan diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,327 (32,7 %)*.
 10. Hipotesis Kesepuluh menguji apakah Terdapat pengaruh langsung Kapasitas Inovasi terhadap kinerja Pegawai dimana **P Values** positif artinya Terdapat pengaruh langsung Kapasitas Inovasi terhadap Kinerja Pegawai Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Kesepuluh diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,175 (17,5 %)*.
 11. Hipotesis Kesebelas menguji apakah Terdapat pengaruh langsung Kepuasan terhadap kinerja Pegawai dimana **P Values** positif artinya Terdapat pengaruh langsung Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Kesebelas diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,175 (17,5 %)*.

Evaluasi Variabel Mediator (Pengaruh Tidak Langsung)

Penelitian ini mengikuti metode Preacher and Hayes (2008) untuk melakukan analisis mediasi. Mediasi dipastikan apabila (1) pengaruh tidak langsung signifikan dan (2) hasil pengaruh tidak langsung dari *Confidence Intervals (CI)* tidak menunjukkan nilai nol artinya hasil antara batas bawah dan batas atas pada (CI) tidak langsung efeknya semua

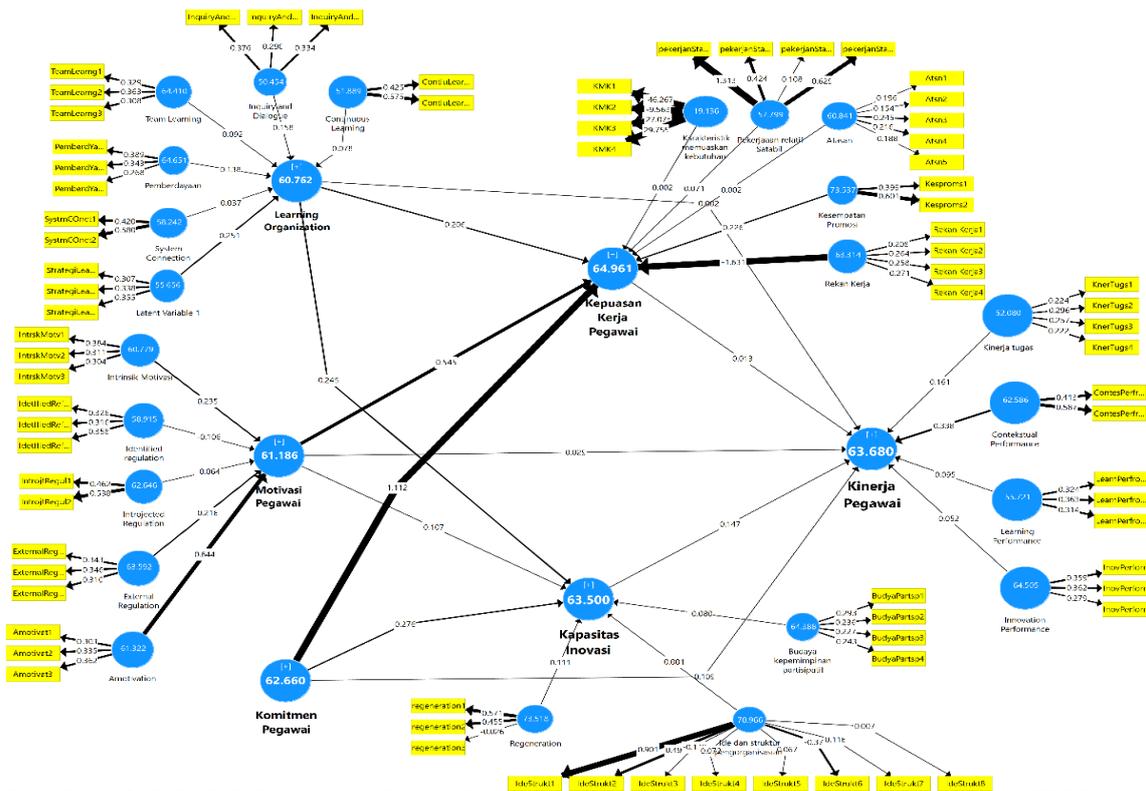
positif atau negatif (Hayes, 2009). (Hayes, 2009). Signifikansi efek tidak langsung diuji menggunakan bootstrap rutin dengan 5000 subsampel.

1. Hipotesis keduabelas menguji apakah Terdapat pengaruh langsung Learning Organization terhadap Kinerja melalui Kapasitas Inovasi Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Keduabelas diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *terdapat Pengaruh Learning Organization terhadap Kinerja Melalui Kapasitas Inovasi dengan Original Sample sebesar 0,116 (5,3 %)*.
2. Hipotesis Ketigabelas menguji apakah Terdapat pengaruh langsung Learning Organization terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja **P Values** > 0,05 artinya tidak Terdapat pengaruh **hipotesis ketigabelas ditolak**.
3. Hipotesis Keempatbeas menguji apakah Terdapat pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja melalui Kapasitas Inovasi Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Ketigabelas diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kapasitas Inovasi dengan Original Sample sebesar 0,026 (2,6 %)*.
4. Hipotesis Kelimabeas menguji apakah Terdapat pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Kelimabelas diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja dengan Original Sample sebesar 0,034 (3,4 %)*.
5. Hipotesis Keenambelas menguji apakah Terdapat pengaruh langsung Komitmen terhadap Kinerja melalui Kapasitas Inovasi Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Ketigabelas diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *terdapat Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Melalui Kapasitas Inovasi dengan Original Sample sebesar 0,057 (5,7 %)*.
6. Hipotesis Ketujuhbelas menguji apakah Terdapat pengaruh langsung Komitmen terhadap Kinerja melalui Kepuasan Dimana nilai p Value dibawah 0,05 **hipotesis Ketujuhbelas diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *terdapat Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja dengan Original Sample sebesar 0,074 (7,4 %)*.

Pembahasan

Importance-Performance Map Analysis (IMPA)

Importance-Performance Map Analysis (IMPA) (IMPA) digunakan dalam penelitian ini untuk memahami faktor-faktor kunci yang memiliki pengaruh utama pada Kinerja pegawai di Kejaksaan Batang Hari. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan SmartPLS untuk menambahkan pengukuran lain yang menunjukkan kinerja sebenarnya untuk setiap faktor dari model penelitian yang diusulkan. Tujuan IPMA adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang memiliki kinerja relatif lebih tinggi dan/atau relatif penting dalam model struktural (Hair et al., 2014; Ramayah, Chiun, Rouibah, Mei, 2014; Ringle, Sarstedt, 2016). Menurut Hair et al. (2014) *Performance* diperoleh dengan menghitung rata-rata nilai variabel laten sedangkan *Importance* diuji dengan mengestimasi total effect dari model struktural. Gambar di bawah menampilkan hasil Importance-Performance Map Analysis (IMPA) model penelitian.



Gambar 2. Model Struktural dan Importance-Performance Map Analysis (IPMA)

Dari tabel IPMA di atas dapat penulis paparkan bahwa untuk variabel dan Sub variabel di mana untuk variabel learning Organization kinerja variabel ini sebesar 60, 76 kemudian variabel motivasi sebesar 61,18 selainnya untuk variabel komitmen sebesar 62,6 dan variabel kepuasan kerja sebesar 64,9 kapasitas inovasi 63,5 dan kinerja pegawai sebesar 63 secara keseluruhan untuk masing-masing yang perlu diperhatikan yaitu pada variabel kepuasan sebesar 64 artinya variabel ini memiliki kinerja yang tinggi dibandingkan variabel lainnya sananya untuk variabel di mana yang perlu menjadi perhatian yaitu dengan skor sebesar 70,9 ide dan struktur organisasi and artinya variabel ini cukup memberikan performance yang tinggi dibandingkan variabel yang lain kemudian juga variabel kesempatan promosi kinerjanya cukup tinggi yaitu sebesar 73,5 dan juga untuk variabel regeneration sebesar 73,5.

Pengaruh Motivasi, Learning Organisasi, dan Komitmen terhadap Kapasitas Inovasi (H1, H4, H7)

Hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Learning Organisasi *berpengaruh terhadap Kapasitas Inovasi dengan Original Sample sebesar 0,300 (30,0%)*. Terkait dengan penelitian ini sesuai dengan beberapa indicator yang mengukur learning organization diantaranya adalah pembelajaran yang terus menerus, diskusi dan belajar memperoleh informasi, team learning, pemberdayaan connection system dan strategi leadership tentunya memberikan dampak terhadap kapasitas inovasi dari pegawai khususnya di Kejaksaan batang hari dimana organisasi yang terus belajar dan terus melakukan pembelajaran akan meningkatkan kapasitas inovasi dari pegawai itu sendiri dimana ide dan pembaharuan akan terjadi apabila organisasi terus melakukan pembelajaran berkomunikasi dan melibatkan bawahan dalam pengembangan organisasi..

Hipotesis Keempat diterima Hal tersebut membuktikan bahwa *Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,149 (14,9 %)*. Terkait dengan penelitian ini sesuai dengan beberapa indikator yang mengukur learning organization diantaranya adalah pembelajaran yang terus menerus, diskusi dan belajar memperoleh informasi, team learning, pemberdayaan connection system dan strategi leadership tentunya memberikan dampak terhadap kapasitas inovasi dari pegawai khususnya di Kejaksaan batang hari dimana organisasi yang terus belajar dan terus melakukan pembelajaran akan meningkatkan kapasitas inovasi dari pegawai itu sendiri dimana ide-ide dan pembaharuan akan terjadi apabila organisasi terus melakukan pembelajaran berkomunikasi dan melibatkan bawahan dalam pengembangan organisasi.

Hipotesis Ketujuh diterima Hal tersebut membuktikan bahwa *Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,327 (32,7 %)*. Membangun komitmen organisasi tidak diragukan lagi sangat penting bagi semua organisasi, karena karyawan adalah sumber utama untuk kesuksesan dan kinerja yang berkelanjutan. Komitmen organisasi telah didefinisikan sebelumnya sebagai sikap psikologis yang melekatkan seorang karyawan pada suatu organisasi dengan cara yang mengurangi perputarannya niat (Allen & Meyer, 1990). Definisi yang paling diterima secara luas untuk komitmen organisasi telah diusulkan oleh Mowday, Porter, and Steer, (1982) sebagai "kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu dan dapat dicirikan oleh keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi dan komitmen yang kuat keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi". Penulis menambahkan bahwa komitmen terungkap melalui kesediaan karyawan untuk bekerja secara efektif dalam suatu organisasi dan niatnya untuk menjaga hubungan tanpa berniat untuk beralih ke orang lain (Mowday et al., 1982).

Pengaruh motivasi, learning organisasi dan komitmen organisasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (H2, H5 dan H8)

Hipotesis Kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *Learning Organization berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai dengan Original Sample sebesar 0,147 (14,7%)*. Dalam kaitan penelitian ini bahwa Pembelajaran organisasi memperkuat kemampuan organisasi untuk mempromosikan dan menerapkan pengetahuan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan eksternal dan tentunya organisasi pembelajaran yang memperhatikan aspek kepemimpinan, koneksi dan lainnya akan memberikan kepuasan terhadap karyawan karena organisasi selalu menjalin komunikasi, melakukan pemberdayaan akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan.

Hipotesis Kelima diterima. Hal tersebut membuktikan pengaruh dengan *Original Sample sebesar 0,191 (19,1%)*. Penelitian ini didukung dan relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan Nurpatia Suryawan dan Richard Andrew (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, juga menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Model pengaruh positif dan signifikan ditunjukkan dalam penelitian ini antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja Pegawai Kejasaaan hal ini ditunjukkan dari persamaan regresi nilai koefisien variabel motivasi. Motivasi kerja tenaga Pegawai Kejasaaan semakin baik tergambar dari meningkatnya keinginan untuk berprestasi dengan baik, berpacu dalam prestasi, mengembangkan diri, pengakuan hasil kerja, mendapatkan informasi, mampu menghadapi kesulitan, berafiliasi dengan lingkungan, bekerjasama, mematuhi aturan, disiplin, persahabatan, menghormati pimpinan, dihargai, diakui keberadaannya,

dibutuhkan orang lain, menjaga kewibawaan. Situasi kerja yang sinergis antara pimpinan dengan pegawai dan antar sesama pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pengakuan hasil kerja dari pimpinan juga akan lebih memotivasi pegawai kejaasan untuk bekerja lebih baik dan merasa dihargai.

Hipotesis Kedelapn diterima. Hal tersebut membuktikan pengaruh dengan *Original Sample sebesar 0,422 (42,1%)*. Komitmen mengacu pada tingkat karyawanketerlibatan, identifikasi dan keterikatan emosional dengan organisasi (Meyer dan Allen 1991) karena menunjukkan kesetiaan dengan nilai-nilai organisasi juga sebagai kepuasan batin (Meyer dan Allen 1991). Selanjutnya, komitmen organisasi sama pentingnya dengan mengurangi keinginan berpindah karyawan, meningkatkan prestasi kerja serta perilaku kewarganegaraan organisasi (Meyer et al. 2002). Artinya dalam penelitian ini semakin besar keinginan seseorang dalam sebuah organisasi terutama organisasi kejaasaan dengan nilai-nilai dalam kejaasaan akan mempengaruhi dan memberikan orientasi kepuasan mereka dealam organisasi itu sendiri.

Pengaruh motivasi, learning organisasi dan komitmen organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (H3, H6 dan H9)

Hipotesis Ketiga diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,537 (53,7 %)*. Pembelajaran organisasi adalah proses dimana perusahaan berkembang pengetahuan dan wawasan baru dari pengalaman umum orang-orang dalam organisasi, dan memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku dan meningkatkan kemampuan perusahaan (Fiol dan Lyles, 1985; Huber, 1991; Senge, 1990; Slater dan Narver, 1995). Semakin baik proses dimana organisasi dalam hal ini organisasi kejaasaan memberikan pemaahaman yang baik kepada pegawai akan menngkatkan keinginan mereka untuk melakukan perbaikan dalam diri sehingga memiliki wawasan dan pengetahuan baru.

Hipotesis Keenam diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,115 (11,5 %)*. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi tenaga kependidikan dapat diartikan bahwa bagi tenaga kependidikan faktor imbalan, baik imbalan yang berupa material maupun yang bersifat non material merupakan hal penting bagi kelangsungan hidupnya. Selain itu temuan ini mengkonfirmasi *Need for Achievement Theory* dikembangkan oleh Mc Clelland (1961) dan Atkinson (1964) yang menyatakan bahwa kebutuhan individu dibagi menjadi tiga kebutuhan psikologis. Kebutuhan primer dalam teori ini adalah kebutuhan untuk berafiliasi, akan kekuasaan, dan untuk berprestasi.

Hipotesis Kesembilan diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,327 (32,7 %)*. Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi (dipertahankan) atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain (Colquitt, dkk, 2017). Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah Kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dalam dari diri seorang individu dalam organisasi tertentu (Wayne, 1997). Komitmen organisasional merupakan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*) (Gozhali, 2006).

Pengaruh motivasi, learning organisasi dan komitmen organisasi dimoderasi oleh Kapasitas inovasi terhadap Kinerja Pegawai. (H12, H14 dan H16)

Hipotesis Keduabelas diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *terdapat Pengaruh Learning Organization terhadap Kinerja Melalui Kapasitas Inovasi dengan Original Sample sebesar 0,116 (5,3 %)*. Pembelajaran organisasi adalah proses dimana perusahaan berkembang pengetahuan dan wawasan baru dari pengalaman umum orang-orang dalam organisasi, dan memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku dan meningkatkan kemampuan perusahaan (Fiol dan Lyles, 1985; Huber, 1991; Senge, 1990; Slater dan Narver, 1995). Mengikuti Huber (1991), ini proses terdiri dari empat subproses (Baker dan Sinkula, 1999; Sinkula, 1994; Slater dan Narver, 1995; Weerd-Nederhof dkk.,2002). Yang pertama adalah akuisisi pengetahuan, yang merupakan proses digunakan perusahaan untuk memperoleh informasi dan pengetahuan baru. Itu kedua adalah distribusi pengetahuan, proses dimana karyawan berbagi informasi dalam perusahaan. Ketiga, interpretasi pengetahuan, yang terjadi ketika individu memberi makna dan mengubah informasi menjadi pengetahuan umum yang baru. Akhirnya, organisasi memori, adalah proses menyimpan informasi dan pengetahuan untuk penggunaan masa depan.

Hipotesis Ketigabelas diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kapasitas Inovasi dengan Original Sample sebesar 0,026*. Dapat disimpulkan Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi, untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu. Maksudnya motivasi dengan intensitas yang cukup akan memberikan arah pada individu untuk melakukan sesuatu secara tekun dan kontinyu. Kaitan dengan intensitas terdapat faktor pendorong dalam diri seseorang.

Hipotesis Ketigabelas diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *terdapat Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Melalui Kapasitas Inovasi dengan Original Sample sebesar 0,057*. Komitmen organisasi adalah keinginan dari seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang mana berdasarkan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas pekerjaan didalam organisasi. Dalam penelitian ini tentunya semakin tinggi komitmen akan memberikan pengaruh terhadap keinginan untuk berinovasi lebih baik dan akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri.

Pengaruh motivasi, learning organisasi dan komitmen organisasi di moderasi Oleh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis Ketigabelas menguji apakah Terdapat pengaruh langsung Learning Organization terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja **P Values** > 0,05 artinya tidak Terdapat pengaruh **hipotesis ketigabelas ditolak** mengindikasikan bahwa kekuatan learning Organization memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu organisasi perlu melakukan pembelajaran agar meningkatkan kepuasan dan juga kinerja.

Hipotesis Kelimabelas diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja dengan Original Sample sebesar 0,034 (3,4)*.

Hipotesis ketujuh belas diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *terdapat Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja dengan Original Sample sebesar 0,074 (7,4 %)*.

Pengaruh Kapasitas Inovasi dan kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai. (H10 dan 11)

Hipotesis Kesepuluh diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,175 (17,5 %)*. **Hipotesis Kesebelas diterima.** Hal tersebut membuktikan bahwa *Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,175 (17,5 %)*.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Suprpto dalam Madjid (2016) yang menyatakan bahwa Kepuasan merupakan akumulasi dari tiga faktor, yaitu; 1) *keterampilan* seseorang dalam pekerjaan dapat berupa pengetahuan, keterampilan interpersonal maupun teknis. 2) *upaya* seseorang yang berupa semangat yang diperlihatkan dalam menyelesaikan suatu tugas, dan 3) *kondisi eksternal*, dapat berbentuk sarana dan prasarana kerja yang mampu mendorong terbentuknya produktivitas kerja seseorang. Pendapat yang sama di sampaikan Anoraga (2009) yang menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi; sistem gaji, daya tarik pekerjaan, keamanan dan kenyamanan kerja, sistem manajemen, lingkungan fisik dan sosial, jenjang karir dan kepemimpinan. Dengan memahami faktor yang dapat mempengaruhi kinerja maka berbagai masalah tersebut dicarikan solusinya sehingga hal tersebut tidak lagi menjadi penghambat bagi upaya peningkatan kinerjanya.

5. Simpulan Dan Saran

Simpulan

1. Hipotesis pertama diterima, bahwa Learning Organisasi berpengaruh terhadap Kapasitas Inovasi dengan Original Sample sebesar 0,300 (30,0%).
2. Hipotesis Kedua diterima, bahwa Learning Organization berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai dengan Original Sample sebesar 0,147 (14,7%).
3. Hipotesis Ketiga diterima, bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,537 (53,7 %).
4. Hipotesis Keempat diterima, bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,149 (14,9 %).
5. Hipotesis Kelima diterima, bahwa terdapat pengaruh dengan Original Sample sebesar 0,191 (19,1%).
6. Hipotesis Keenam diterima, bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,115 (11,5 %).
7. Hipotesis Ketujuh diterima, bahwa Terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,327 (32,7 %).
8. Hipotesis Kedelapan diterima, bahwa terdapat pengaruh dengan Original Sample sebesar 0,422 (42,1%).
9. Hipotesis Kesembilan diterima, bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,327 (32,7 %).
10. Hipotesis Kesepuluh diterima bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,175 (17,5 %).
11. Hipotesis Kesebelas diterima bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan Original Sample sebesar 0,175 (17,5 %).
12. Hipotesis Keduabelas diterima bahwa terdapat Pengaruh Learning Organization terhadap Kinerja Melalui Kapasitas Inovasi dengan Original Sample sebesar 0,116 (5,3 %).
13. Hipotesis Ketigabelas menguji apakah Terdapat pengaruh langsung Learning Organization terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja P Values > 0,05 artinya tidak Terdapat pengaruh hipotesis ketigabelas ditolak.

14. Hipotesis Ketigabelas diterima bahwa terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kapasitas Inovasi dengan Original Sample sebesar 0,026 (2,6 %).
15. Hipotesis Kelimabelas diterima, bahwa terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja dengan Original Sample sebesar 0,034 (3,4 %).
16. Hipotesis Ketigabelas diterima, bahwa terdapat Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Melalui Kapasitas Inovasi dengan Original Sample sebesar 0,057 (5,7 %).
17. Hipotesis Ketujuhbelas diterima, bahwa terdapat Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja dengan Original Sample sebesar 0,074 (7,4 %).

Saran

Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa masih tidak Terdapat pengaruh langsung Learning Organization terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja dari temuan tersebut penulis menyarankan bahwa perlu ditingkatkan dalam organisasi pembelajarannya dimana perlu membentuk tim learning dan memberikan pembinaan dan kesempatan untuk belajar bagi seluruh pegawai kejasaaan negeri Batang hari.

Temuan penelitian berdasarkan IPMA ini menjelaskan bahwa performa dari masing-masing variable dan sub variable dimana pefroma variable terendah adalah pada sub variable Karakteristik Memuaskan Kebutuhan yaitu 19,13 selanjutnya continuous Learning, inquiry dialogue masih dibawah 60 dan perlu ditingkatkan

Bagi Kejaksaan Batang Hari penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi mengenai bagaimana kondisi Learning Organization, Motivasi, Komitmen, Kapasitas Inovasi, Kepuasan dan Kinerja Pegawai Kejaksaan Batang Hari..

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini menggunakan dengan metode penelitian Kuantitatif . dengan menelitia variabel Learning Organization, Motivasi, Komitmen, Kapasitas Inovasi, Kepuasan dan Kinerja Pegawai Kejaksaan Batang Hari. dan penulis menyarankan bagi peneliti lainnya untuk meneliti dengan variabel dan seting tempat yang lebih besar.

Pada penelitian yang akan datang sepatutnya membagi populasi menjadi lebih besar agar dapat pemahaman yang lebih luas mengenai variabel lain maupun variabel yang sama dengan yang peneliti teliti saat ini.

Daftar Pustaka

- Anoraga, P. (2009). Psikologi kerja.
- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013). The effect of perceived organizational support on affective commitment and job performance: mediating role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 739-743.
- Baker, W. E., & Sinkula, J. M. (1999). The synergistic effect of market orientation and learning orientation on organizational performance. *Journal of the academy of marketing science*, 27(4), 411-427.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Lieke, L. T. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of vocational behavior*, 80(2), 555-564.
- de Weerd-Nederhof, P. C., Pacitti, B. J., da Silva Gomes, J. F., & Pearson, A. W. (2002). Tools for the improvement of organizational learning processes in innovation. *Journal of workplace learning*.
- Fiol, C. M., & Lyles, M. A. (1985). Organizational learning. *Academy of management review*, 10(4), 803-813.
- Gozhali, I. (2006). Multivariate Analysis Using SPSS.

- Hair J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010), *Multivariate data analysis: a global perspective*. Pearson, Upper Saddle River, NJ
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), 115-135.
- Huber, G. P. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literatures. *Organization science*, 2(1), 88-115.
- Kim, S. (2009). IT Employee Job Satisfaction in the Public Sector. *International Journal of Research in Economics dan Social Sciences*, 1(2), 11-24.
- Madjid, M. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8).
- Porter, L. W., Bigley, G. A., dan Steers, R. M. (2003). *Motivation and Work Behaviour* (7th ed.). New York: McGraw-Hill, Inc.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S. P. (2018). Partial least squares structural equation modeling in HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-27.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J. H., Ting, H., Moisescu, O. I., & Radomir, L. (2019). Structural model robustness checks in PLS-SEM. *Tourism Economics*, 1354816618823921.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline* (London, Century Business).
- Slater, S. F., & Narver, J. C. (1995). Market orientation and the learning organization. *Journal of marketing*, 59(3), 63-74.
- Sinkula, J. M. (1994). Market information processing and organizational learning. *Journal of marketing*, 58(1), 35-45.
- Taghipour, A., & Dejban, R. (2013). Job performance: Mediate mechanism of work motivation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1601-1605.
- Volberda, H. W. (1996). Toward the flexible form: How to remain vital in hypercompetitive environments. *Organization science*, 7(4), 359-374.
- Worrell T. G. (2004). *School Psychologists' Job Satisfaction: Ten Years Later*. Virginia Polytechnic Institute and State University .