

MODEL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI DI LEMBAGA NON PROFIT

(Studi pada Lembaga Kesejahteraan Sosial LKS di Kabupaten Cianjur - Jawa Barat)

Muhammad Baihaqi¹, Mochamad Soelton Ibrahim^{2*}, Tati Nugrahati³,
Harefaan Arief⁴ dan Fit Eko Saputro⁵

^{12*4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana

³⁵ Direktorat Pusbangprof, Kementerian Sosial RI

^{2*}soelton@mercubuana.ac.id

ABSTRACT. *This study aims to examine and analyze Organizational Learning, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance at Social Welfare Institutions (LKS) in Cianjur Regency, West Java. The method used in this research is quantitative method. The object of this research is the Social Welfare Institution (LKS) in Cianjur Regency, West Java with a population of 30 researchers. The sampling technique used non-probability sampling with a sample size of 30 caregivers who constituted the entire population. The nonprobability sampling used in this study was an analytical tool. Structural Equation Model (SEM) using Smart-PLS Software Version 3.0. The results of this study are that Organizational Learning and Organizational Citizenship Behavior have a positive and significant influence on Organizational Performance, and Organizational Commitment has a positive and significant influence on Organizational Performance.*

Keywords: Organizational Learning; Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior; Organizational Performance.

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa *Organizational Learning, Organizational Commitment dan Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Organizational Performance* pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Kabupaten Cianjur Jawa Barat, metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian adalah pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) di Kabupaten Cianjur Jawa Barat, dengan jumlah populasi sebanyak 30 pengasuh. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan ukuran sampel 30 pengasuh yang merupakan seluruh jumlah populasi. Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis *Struktural Equation Model (SEM)* dengan menggunakan *Software Smart-PLS* Versi 3.0. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa *Organizational Learning*, dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance*, dan *Organizational Commitment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance*.

Kata kunci: *Organizational Learning; Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior; Organizational Performance.*

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/teropong.v11i1.17150>

PENDAHULUAN

Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut perilaku sesuai guru yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku in-role, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Loyalitas dan sikap *extra role* individu dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian (Soelton dan Rakasidhi, 2018; Jumadi *et al.*, 2018; Aslam, 2012), menyiratkan bahwa sikap *Organizational Citizenship Behavior* meningkat seiring meningkatnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

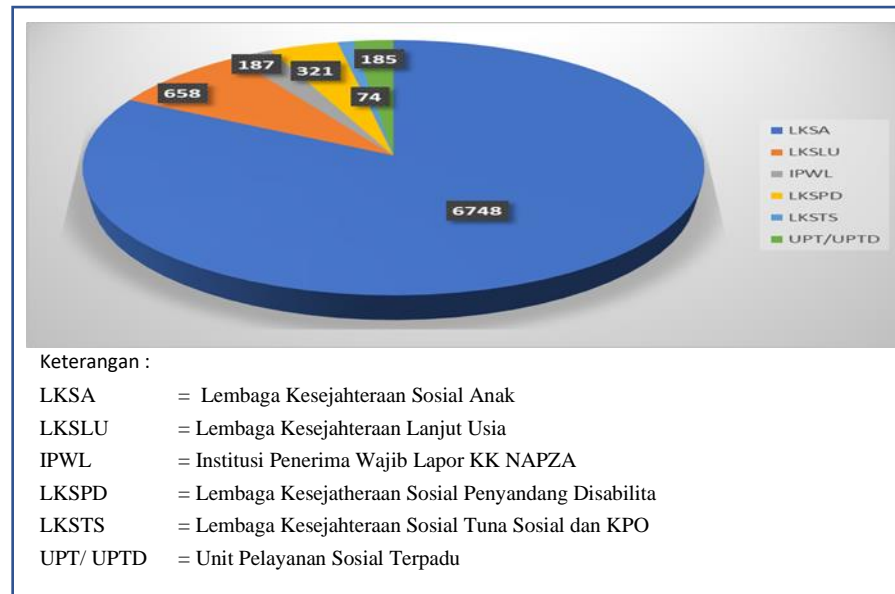
Menurut Soelton dan Nugrahati (2018), Pengasuhan anak oleh substitusi ibu, baik yang paruh waktu (misalnya di tempat penitipan anak) maupun yang punya waktu (misalnya oleh pramusiwi) harus selalu memperhatikan hal-hal tersebut di atas yaitu pada dasarnya agar prinsip asah, asih, dan asuh didapatkan anak dengan baik dan benar. Oleh karena itu, dalam pengasuhan anak ada empat hal yang harus dipenuhi, yaitu bahwa setiap anak membutuhkan orangtua, dan tumbuh secara alamiah dengan saudara kandung yang dimilikinya, di dalam rumah mereka sendiri, dan di dalam lingkungan yang mendukungnya. Dalam konteks pengasuhan anak, permasalahan dilihat dari pelaksanaan kewajiban orangtua atau orang tua pengganti dan lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) dalam pengasuhan anak.

Menurut Raymond dan Gita (2019), menyatakan bahwa sebuah lembaga atau organisasi harus memperhatikan *Organizational Performance* adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. *Organizational Performance* merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Menurut Watkins, dan Marsick (dalam Fortuna dan Hadi, 2015). Menyatakan bahwa *Organization Learning* merupakan suatu hal yang dilakukan oleh organisasi dalam menghadapi persaingan global yang membuat perubahan begitu cepat pada internal maupun eksternal lingkungan organisasi. Hal ini yang mendasari apapun bentuk suatu organisasi dituntut untuk selalu beradaptasi dalam menghadapi tantangan dan persaingan, sehingga dalam mengatasi hal tersebut organisasi memerlukan proses belajar untuk menumbuhkan kreativitas dan inovasi-inovasi yang dinamis.

Keberadaan Lembaga Kesejahteraan Sosial diharapkan dapat mendukung tujuan Pemerintah dalam hal ini Kementerian Sosial untuk menanggulangi penyimpangan-penyimpangan sosial yang ada di masyarakat. Fungsi LKS dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial, yaitu pertama sebagai mitra pemerintah dan kedua sebagai sarana. Tujuan pendiriannya yaitu sebagai

wujud peran masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial, (Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 184 Tahun 2011 tentang Lembaga Kesejahteraan Sosial).

Berdasarkan data dari Kementerian Sosial Republik Indonesia tahun 2019, berikut ini daftar Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) yang tersebar di seluruh Indonesia :



Gambar 1. Jumlah LKS yang Tersebar di Indonesia

Dari diagram pada Gambar 1 di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah LKS di Indonesia didominasi oleh Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) dengan jumlah total 6748 rumah, kemudian di urutan kedua adalah Lembaga Kesejahteraan Sosial Lanjut Usia (LKSLU) dengan jumlah 658 rumah, Institusi Penerima Wajib Lapori (IPWL) sejumlah 187 rumah, Lembaga Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas (LKSPD) sejumlah 321 rumah, Lembaga Kesejahteraan Sosial Tuna Sosial dan KPO (LKSTS) sejumlah 74 rumah, dan Unit Pelayanan Sosial Terpadu (UPT/UPTD) sejumlah 185 rumah.

OCB adalah perilaku yang di tunjukkan karyawan melebihi deskripsi dari pekerjaannya (Ruiz-Palomino & Martínez-Cañas, 2014). Dampak OCB diantaranya peningkatan efektifitas organisasi, kesadaran inovasi, serta kemampuan individu beradaptasi dalam berbagai organisasi. Podsakoff dkk (dalam Joo, 2011). Menyatakan bahwa dari waktu ke waktu dan persaingan dalam perusahaan, OCB menjadi penting untuk membantu pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Rahma *et al.*, (2014), kesejahteraan sosial merupakan salah satu indikator yang penting dalam pembangunan suatu negara yang kaitannya sangat erat dengan profesi pekerjaan sosial. Pekerja sosial dengan keterampilan, nilai-nilai, dan metode serta pendekatan yang dimilikinya mampu meningkatkan keberfungsian sosial individu, keluarga, masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan sosial suatu negara. Kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya (UU No.11/2009).

Sementara penyelenggaraan kesejahteraan sosial adalah upaya yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan yang dilakukan pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial guna memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara, yang meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial.

KAJIAN TEORI

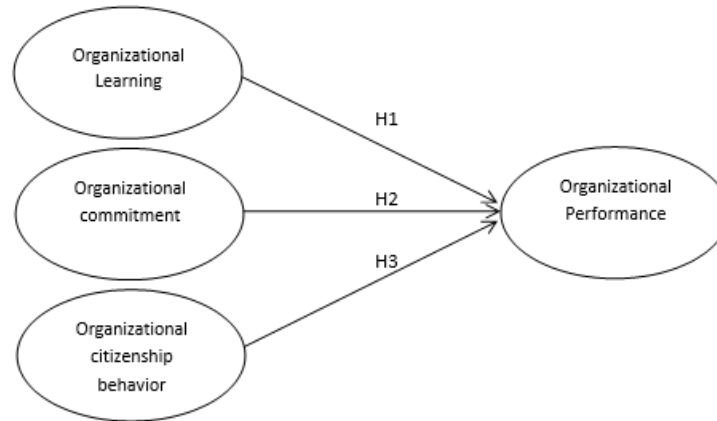
Organizational Learning. Pembelajaran organisasi adalah organisasi yang secara terus menerus belajar meningkatkan kapasitasnya untuk berubah Kurniasari, (2014) Pembelajaran organisasi berupa adanya tindakan dari individu maupun kelompok yang dapat mempengaruhi organisasi. Menurut Erlinda, (2015) Pembelajaran organisasi merupakan perubahan dalam pengetahuan organisasi untuk memberikan pengalaman kepada organisasi Sheleen, (2015) Dimana individu secara berkelanjutan mengembangkan kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diharapkan, dimana dengan menambah pola berfikir yang lebih baik, adanya aspirasi bersama yang terbuka, dan individu secara bersama terus belajar.

Organizational Commitment. Menurut Soelton *et al.*, (2019), Arijanto *et al.*, (2018) dan Nurhayatia *et al.*, (2017), *Organizational Commitment* adalah sebagai kondisi di mana karyawan memihak organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi Menurut Meyer *et al.*, (dalam Lee dan Jeong, 2017). *Organizational Commitment* dapat diartikan dengan sejauh mana keterlibatan individu dalam organisasi yang dicirikan dengan : a) adanya kepercayaan yang kuat terhadap organisasi, dan individu menerima tujuan- tujuan serta nilai-nilai organisasi; b) individu bersedia berusaha keras demi kepentingan organisasi; dan c) individu memiliki keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan dengan organisasi organisasi. Menurut Greenberg dan Baron (Wibowo, 2015), *Organizational Commitment* sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak ingin meninggalkannya.

Organizational Citizenship Behavior. Menurut Soelton *et al.*, (2020), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku yang muncul atas kebijaksanaan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tanpa paksaan. Perilaku ini melampaui tuntutan formal pekerjaan atau deskripsi pekerjaan formal, menurut Jumadi *et al.*, (2018), peran *OCB (Organizational Citizenship Behavior)* adalah salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan perusahaan. Menurut Lubis (2015), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi.

Organizational Performance. Menurut Joni *et al.*, (2018), menyatakan bahwa *Organizational Performance* mencerminkan kemampuan sebuah organisasi untuk memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan dan bertahan di pasar. Selain itu, ukuran keuangan tradisional tidak diterima sebagai satu-satunya indikator *Organizational Performance*. Menurut Nahrisah dan Imelda (2019), bahwa *Organizational Performance* adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Kerangka Konseptual. Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, berikut ini digambarkan model (bagan) kerangka konseptual pengaruh antar variabel penelitian.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1: Variabel X1: *Organizational Learning* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Organizational Performance*

H2: Variabel X2: *Organizational Commitment* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Organizational Performance*

H3: Variabel X3: *Organizational Citizenship Behavior* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Organizational Performance*

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini didasarkan pada metode penelitian. Peneliti mengumpulkan data dari pengasuh di Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) di Kabupaten Cianjur Jawa Barat 30 pengasuh. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan ukuran sampel 30 pengasuh yang merupakan seluruh jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan ukuran sampel 30 kepala lembaga yang merupakan seluruh jumlah populasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis Structural Equations Model (SEM) dengan menggunakan software Smart-PLS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kesesuaian Model. Dari data Tabel 1 dan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *average variance extracted* (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk yang lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 1. Hasil Pengujian AVE

Variabel	AVE
<i>Organizational Learning</i>	0,825
<i>sOrganizational Commitment</i>	0,872
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,706
<i>Organizational Performance</i>	0,819

Sumber: Output PLS

Tabel 2. Hasil Pengujian Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)

	Organizational Learning	Organizational Commitment	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Organizational Performance
<i>Organizational Learning</i>	0,882			
<i>Organizational Commitment</i>	0,818	0,853		
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,725	0,827	0,840	
<i>Organizational Performance</i>	0,831	0,748	0,795	0,869

Sumber: Output PLS

Model variabel *Organizational Performance* dapat dikatakan kuat sebab memiliki nilai diatas 0,67. Model pengaruh variabel laten independen (*Organizational Commitment*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Organizational Performance*) terhadap *Organizational Performance* memberikan nilai R-square sebesar 0,873 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk *organizational performance* yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *Organizational Commitment*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Organizational Performance* sebesar 87,3% sedangkan 12,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Tabel 3. Pengujian R-Square

Variabel Endogen	R-square
<i>Organizational Performance</i>	0,873

Sumber: Output PLS

Pengujian Hipotesis. Setelah dilakukan uji kesesuaian model, maka dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan menggunakan metode Structural Equations Model (SEM) dengan menggunakan software Smart- PLS.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Keterangan
<i>Organizational Learning</i> → <i>Organizational Performance</i>	0,259	0,260	3,054	0,001	Positif- Signifikan
<i>Organizational Commitment</i> → <i>Organizational Performance</i>	0,407	0,329	4,259	0,001	Positif- Signifikan
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> → <i>Organizational Performance</i>	0,492	0,384	4,681	0,000	Positif- Signifikan

Sumber: Output PLS

Pengaruh Organizational Learning terhadap Organizational Performance. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T- statistic* sebesar 3,054 nilai *original sample* sebesar 0,259 dan nilai P Values sebesar 0,001. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa *Organizational Learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance*. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara *Organizational Learning* dengan *Organizational Performance* pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) di Kabupaten Cianjur Jawab Barat sebagaimana didukung oleh pernyataan Makhtabi dan Kanzei (2014) dimana *Organizational Learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance*. Berarti apabila jika pembelajaran disuatu organisasi berjalan dengan baik, maka tingkat kinerja disuatu perusahaan juga akan membaik.

Pengaruh Organizational Commitment terhadap Organizational Performance. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T- statistic* sebesar 4,259, nilai *original sample* sebesar 0,407 dan nilai P Values sebesar 0,001. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance*. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara *Organizational Commitment* dengan *Organizational Performance* pada pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) di Kabupaten Cianjur Jawab Barat sebagaimana didukung oleh pernyataan Thanh Hung Nguyen, Van Binh TU (2020) dimana *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance*. Berarti apabila tingkat komitmen organisasi suatu perusahaan berjalan dengan baik, maka tingkat kinerja organisasi disuatu perusahaan juga akan berjalan dengan baik.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap Organizational Performance. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T- statistic* sebesar 4,681, nilai *original sample* sebesar 0,492 dan nilai P Values sebesar 0,000. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif dan

pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance*. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan *Organizational Performance* pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) di Kabupaten Cianjur Jawa Barat sebagaimana didukung oleh pernyataan Ghasem Sadeghi *et et al.*, (2016) dimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance*. Berarti apabila perilaku didalam suatu perusahaan seperti komitmen sukarela dalam bekerja disuatu organisasi berjalan dengan baik, maka tingkat kinerja organisasi disuatu perusahaan juga akan berjalan dengan baik pula.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) di Kabupaten Cianjur Jawa Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Organizational Learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance* pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) di Kabupaten Cianjur Jawa Barat. Hal ini berarti apabila jika pembelajaran disuatu organisasi berjalan dengan baik, maka tingkat kinerja disuatu perusahaan juga akan membaik.
- 2) *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance* pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) di Kabupaten Cianjur Jawa Barat. Hal ini berarti apabila tingkat komitmen organisasi suatu perusahaan berjalan dengan baik, maka tingkat kinerja organisasi disuatu perusahaan juga akan berjalan dengan baik.
- 3) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance* pada Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) di Kabupaten Cianjur Jawa Barat. Hal ini berarti apabila perilaku didalam suatu perusahaan seperti komitmen sukarela dalam bekerja disuatu organisasi berjalan dengan baik, maka tingkat kinerja organisasi disuatu perusahaan juga akan berjalan dengan baik pula.

Saran. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) di wilayah di Kabupaten Cianjur Jawa Barat, maupun bagi peneliti selanjutnya:

- 1) Organisasi lebih memperhatikan dari segi ketrampilan setiap karyawannya, solusinya dengan mengadakan pelatihan guna untuk menambah kemampuan setiap karyawan, sesuai dengan mean terkecil pada variable *Organizational Learning* sebesar 3,60 pada pernyataan Manajer pada dasarnya setuju bahwa kemampuan organisasi dalam belajar adalah kunci keunggulan kompetitif bagi organisasi..
- 2) Organisasi lebih bisa menjaga komitmen yang dialami perusahaan kepada karyawannya seperti menjaga setiap karyawan yang komit dengan memberikan apresiasi kepada karyawan yang komit terhadap perusahaan, sesuai dengan mean terkecil pada variable *Organizational Commitment* sebesar 3,44 pada pernyataan Saya ingin bersungguh-sungguh berusaha melakukan yang terbaik, dalam upaya untuk mencapai tujuan lembaga/organisasi saya berkerja.

- 3) Organisasi lebih memperhatikan tingkat beban karyawan yang dialami setiap karyawannya seperti beban tingkat pekerjaan, sesuai dengan mean terkecil pada variable *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 3,31 pada pernyataan Karyawan membantu rekan kerja yang pekerjaannya nya berlebih meskipun berbeda bagian.

DAFTAR RUJUKAN

- Akhtar, S., Arif, A., Naveed, S. (2011). Impact of Organizational Learning on Organizational Performance: Study of Higher Education Institutes. *Internatioal Journal of Academic Research*. 3 (5), 327-331.
- Ananda, M.R., Nasir., Musnadi, S. (2019) The Effect of Organizational Learning on Organizational Performance through Mediations: Study in Government Secretariat of Pidie Jaya. *Journal of East African Scholars Economics, Business and Management*. 2 (9), 480-485.
- Andrew, S.A., Cazares, F.L. (2015). Mediating Effects of Organizational Citizenship Behaviour on Organizational Performance: Empirical Analysis of Public Employees in Guadalajara, Mexico. *Econo Quantum*. 12 (2), 71-92.
- Andriani, G., Djalali, M.A., Soviah, D. (2012). Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 03 (01), 341- 354.
- Anggiriawan, P.B., Wirakusuma, M.G. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Penerapan Good Governance Sebagai Variabel Moderasi. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.10 (2), 311-325.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashtari, A., Sadaghiani, J.S. (2014). A study on the effect of organizational learning on organizational performance with anemphasis on dynamic capacity. *Management Science Letters*. 4 (7), 1421-1424.
- Astuti, S. (2018). Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit. *Jurnal Fokus Bisnis*. 17 (01), 1-22.
- Brahmasari, I.A. (2009). Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Isu Gender. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. 5 (2). 81-104.
- Chang, C.C., Tsai, M.C., dan Tsai, M.S. (2011). The Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Commitments of Organizational Members Influence the Effects of Organizational Learning. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(1), 61-66.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, danImas Komariyah, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi), Cetakan Kesatu, Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, M., Agung, S., Rachmatullaily. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Inovator*. 7 (1), 90-109.
- Ghozali, I. (2013). *Metode Mengolah Data Dengan Program PLS*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Hakim, A., Hadipapo, A. (2015). Peran Kepemimpinan Dan Budaya Orgnisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi. *Jurnal Ekonomi dan bisnis*. 16 (1), 1-11.

- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2015). Activity Management Application for Non Profit Organization based On Website, *Jurnal Manajemen Informatika*, 5 (2).
- Hidayati, S.N., Syamyudi (2017). Analisis Kinerja Pegawai Guna Menunjang Kinerja Organisasi Dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat. *Jurnal Maksipreneur*. 6 (2), 65-76.
- Hikmawati, E., Rusmiyati, C. (2018). Mengembangkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Penyelenggara Kesejahteraan Sosial di Daerah. *Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial*. (1). <https://www.kemsos.go.id>.
- Immanuel, Mas'ud, F. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*. 6(4), 1-11.
- Indiya, G.D., Obura, J., Mise, J.K. (2018). Effect of Organization Culture on organization performance on Public Universities in Kenya. *European Scientific Journal*. 14 (19), 15-35.
- Kulla, T., Rumpea, P., Tampongangoy, D.L. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*. 5 (58).
- Kustini, E. (2018). Analisis Kinerja Karyawan PT. Prudential Life Assurance Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan. *Jurnal Kreatif*. 6 (2), 37-52.
- Madya, E. B. (2018). *Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dakwah. AL-Idarah*. 5 (6), 1-11.
- Mardiyono, A. (2015). Pengaruh Orientasi Pasar, Pembelajaran Organisasi Terhadap Keunggulan Bersaing Dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran (Tinjauan Teoritis). *Jurnal Ilmiah*. 4 (1), 48-58.
- Marlikan, M. (2011). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 1(1), 58-64.
- Marquardt, M.J. (2002). *Building the learning organization*. New York: McGraw-Hill.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nadeak, B. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (UKI). *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 5 (1), 1-10.
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*. 6, 65-72.
- Noor, M., Bhatti, A. M., Khan, M.A.A., Khan, M. Y., (2011). The Impact of Employees Perception of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behaviour, Mediating Role of Organizational Commitment and Moderating Impact of Social Network Ties in Pakistani Context. *European Journal of Social Sciences*, 22 (1), 81-96.
- Nurbiyati, T. (2012). Learning Organizational Sebagai Strategi Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Wahana*, 15 (1).
- Nurhadi. (2013). Pembelajaran Organisasi Di Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Islam*. 1 (1), 50-62.
- Pandeni, K.R., Sujana, E., Sinarwati, N.K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Total Quality

- Management Sebagai Variabel Moderating Pada Pdam Kabupaten Bulelang. *Jurnal Ilmiah*. 7 (1).
- Pratiwi, D.A., Fanani, Z. (2019). Peran Mediasi dari Inovasi: Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*. 9 (2), 177-191.
- Pribadi, D., Sukma, E. A., Nikmah, F. (2018). Pengaruh Organizational Learning terhadap Kinerja Organisasi. *Progress Conference*. 1 (1), 57-64.
- Purnama, C. (2013). Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Toward Improved Organizational Performance. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. 3 (5), 86-100.
- Ratnasari, S.L. (2010). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. *Jurnal Ekonomika-Bisnis*. 1(2), 145-158.
- Sadeghi, G., Ahmadi, M., Yazdi, M.T. (2016). The relationship between organizational citizenship behaviour and organizational performance (case study: Agricultural Jihad Organization of Mazandaran Province)". *Journal Problems and Perspectives in Management*. 14 (3), 317-324.
- Sakuroh, L. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah AL- Amin, Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 7 (1), 1275-1285.
- Sarumaha, I.J.W., Lie, D., Butarbutar, M., Wijaya, A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematang siantar. *Jurnal Maker*. 1(1), 22-29.
- Senge, Peter. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Siregar, B.G. (2018). Organizational Citizenship Behaviour Dan Kinerja Akademis Mahasiswa. *Jurnal Kajian Ilmu-ilmu Keislaman*.4 (1), 29-42.
- Soelton, M. (2018). How Culture, Training Standard and Discipline on the Employee Performance Affect Hotel Management. *European Research Studies Journal*, 21(4), 378-385.
- Soelton, M., Noermijati, Rohman, F., Mugiono. (2021). Conceptualizing the Role of Organizational Performance in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 8 (6), 1151–1160 1151 Print ISSN: 2288-4637 / Online ISSN 2288-4645. doi:10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.1151.
- Soelton, Mochamad; Noermijati, Noermijati; Rohman, Fatchur; Mugiono, Mugiono. (2021). Improving the Performance Non-Profit Organizations? *Academy of Strategic Management Journal*; 20, 1-13
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi 2. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Suwarsi, S., Setiyawan, S., Malik, M., Yuana, W.A., Ramadhina, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Survey Pada Bumn Sektor Usaha Energi Di Indonesia). *Sosial, Ekonomi, dan Humaniora*. 6 (1), 689-707.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Logika*. 19 (1), 42-50.
- Widiastuti, T., Suarsi. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Fokus Ekonomi* .12 (1), 81-89.
- Yuniar, I., Welly, J. (2012). THE Influence of Organizational Culture to Organizational Performance Effectiveness in Politeknik Telkom. *The Indonesian Journal of Business Administration*. 1 (6), 361-371.