

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Abraham Carmeli, A. F. (2017). Work commitment, job satisfaction, and job performance: an empirical investigation. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 7(3), 289–309.
- Akbar, A., Musadieg, M. Al, Mukzam, M. D., & Administrasi, F. I. (2017). (Studi pada karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2).
- Amalia, J. K. (2019). Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Human Capital Pt. Sucofindo Kantor Pusat. *Skripsi Sarjana Ekonomi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 86.
- Anggara, W. G., Febriansyah, H., Darmawan, R., & Cintyawati, C. (2019). Learning organization and work performance in Bandung city government in Indonesia: a path modeling statistical approach. *Development and Learning in Organizations*, 33(5), 12–15. <https://doi.org/10.1108/DLO-03-2018-0033>
- Anggriawan, E., & Rusilowati, U. (2014). Pengaruh Organisasi Pembelajaran (Learning Organization) Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Central Asia, Tbk., Area Kantor Cabang Utama Taman Dutamas). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(1), 43–63.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kekaryawanan Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang Oleh. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(3), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798> <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049> <http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391> <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205> <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Aprilia, K. N. (2018). *Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan pada PT Katraco Putra Selaras*. UIN Yogyakarta.
- Bahaudin, M. (2020). Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kualitas layanan secara parsial pada Karyawan di perusahaan PT Kereta Api Indonesia di Kabupaten Lamongan (Studi Kasus pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia Di Kabupaten Lam. <https://Jurnalekonomi.Unisla.Ac.Id/Index.Php/Jekma>, 1(5), 1–7.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bartleet, K. . (2001). The relationship between training and organizational commitment: a study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335–352.
- Bill Argon. (2020). *Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Digital Network Venture Indonesia)*. 4(1), 1–14. <http://repository.stie-mce.ac.id/id/eprint/1136>
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515–524. [https://doi.org/10.1016/S0019-8501\(01\)00203-6](https://doi.org/10.1016/S0019-8501(01)00203-6)
- Chiu, R. K., & Francesco, A. M. (2003). Dispositional traits and turnover intention: Examining the mediating role of job satisfaction and affective commitment. *International Journal of*

- Manpower*, 24(3), 284-298+319. <https://doi.org/10.1108/01437720310479741>
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149. <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527>
- Diana et al. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo*. 1(2), 93–102.
- Dimiyati, M. R., & Diponegoro, M. U. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasial Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Bisnis Strategi*, 20(2), 87–106. <https://doi.org/10.14710/jbs.20.2.87-106>
- Farida, U., Hermawan, I., & Hasyim, F. (2022). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan terhadap Kinerja Inovasi dengan Pembelajaran Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Bisnis Online di Jawa Tengah). *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 5(1), 92–109. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v5i1.6824>
- Gibson, J., Ivancevich, J.M. & James, H. (1997). *Organizations* (8th ed.). Bumi Aksara.
- Gibson, J. L. et al. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta; Penerbit Erlangga. Erlangga.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Harimu, Y. E., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. *Productivity*, 2(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/32586>
- Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Media Manajemen Jasa*, 4(1), 61–76.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali Pers.
- Huseini, N. El, & Satrya, A. (2014). *Faktor-faktor yang Memengaruhi Intensi Karyawan Magang Menjadi Karyawan Tetap Factors Predicting Intern ' s Intention to Become Regular Employees*.
- Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283–1293. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250>
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. Pelatihan SEM-PLS. Program Pascasarjana Universitas Batam*. <https://doi.org/DOI:10.5281/zenodo.2538001>
- Kartika, I., Motivasi, P., Produktivitas, T., Mahesa, D., Edi, E., Kerja, P. S., Analisis, T. S., Motivasi, P., Yuwono, A., Sumber, M., Manusia, D., Aksara, B., Tunjungsari, P., Stres, P., Terhadap, K., Kerja, K., Sancoko, R., Behavior, O., Prentice, P., ... Group, K. P. (2013). *Daftar pustaka*. 2013–2014.
- Kartika, Y. dwiki, Rizani, D. A., Nofpitasari, & Sibuea, R. T. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Divre SUMUT. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1).
- Kelly, H. . (1972). *Atribution in Social Interaction*. General Learning Press.
- Khandekar, A., & Sharma, A. (2016). Organizational learning and performance: Understanding Indian scenario in present global context. *Education and Training*, 48(8–9), 682–692. <https://doi.org/10.1108/00400910610710092>

- Lin, H. C., & Lee, Y. D. (2017). A study of the influence of organizational learning on employees' innovative behavior and work engagement by a cross-level examination. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(7), 3463–3478. <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.00738a>
- Liu, G., & Ren, H. (2017). Organizational learning and job satisfaction of trainee auditors: a case study of Chinese CPA firms. *Accounting Research Journal*, 32(2), 70–87. <https://doi.org/10.1108/ARJ-04-2016-0049>
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321–338. <https://doi.org/10.1108/02621710410529785>
- Lubis, S. (2019). *Pengaruh organisasi pembelajaran, motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja karyawan honorer (non medis) bagian administrasi pelayanan Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara Medan*. Universitas Sumatra Utara Medan.
- Luthans, F. (2017). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Luthfi Akhlaqun Nisa. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang di Mediasi Oleh Knowledge Sharing (Studi Empiris Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Magelang)*.
- Marquardt, M. (1996). *Building the Learning Organization*. McGraw-Hill.
- Mashar, A. (2021). *Learning Organization pada Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Mathis, J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Erlangga.
- Melizawati. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Indotirta Abadi di Gempol Pasuruan). *Jurnal Enesa*, 3(2), 1–17.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Mokoagow, Z., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. S. B. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 491–500.
- Ng, T. W. H., Butts, M, Vandenberg, R. J, DeJoy, D. M, dan Wilson, M. G. (2006). Effects of management communication, opportunity for learning, and work schedule flexibility on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 474–489.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting (MBIA)*, 19(3), 258–272. <http://journal.binadarma.ac.id/index.php/mbia/article/view/1143>
- Nugrahaningsih, H. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon*. 65–83.
- Nurvian, A. A. (2018). *Pengaruh Organizational Learning Terhadap Job Performance Dengan Organizational Commitment Dan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt. App)*. Universitas Airlangga.
- Nydia, Y. T. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan Spbu Coco Pertamina Mt Haryono. In *Program Sarjana Ekstensi* (Issue Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UI).
- Pangat, A. P. O. (2013). Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 64–71.

- Prasetyo, M. A. M., & Salabi, A. S. (2022). Multikriteria Analisis untuk Pengembangan Berkelanjutan Organisasi Pembelajaran. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 157–176. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i1.96>
- Pratama dkk. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, July. <https://doi.org/10.18196/bti.82087>
- Pratiwi, I. D., & Rianto, S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di RSUD Kardinah Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18(3), 402–409.
- Pratiwi, U., Ulfah, P., & Lestari, P. (2020). Pengaruh Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja UMKM di Banyumas. *Prosiding*, 9(1), 58–67. <http://www.jurnal.lppm.unsoed.ac.id/ojs/index.php/Prosiding/article/view/1198>
- Putra Pratama, M. A., & Nurdiana Dihan, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2). <https://doi.org/10.18196/bti.82087>
- Reed, S.A., Kratchman, S.H., Strawser, R. . (1994). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accountants : The Impact of Locus of Control and Gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 7(1), 31–58.
- Rizqi Nur Hafidhah. (2018). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Moedal Kota Semarang*. 1–76.
- Robbins, S. P., and Judge, M. (2015). *Perilaku organisasi (edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. . dan T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Salemba Empat.
- Rose, R. C., Kumar, N., & Pak, O. G. (2018). The effect of organizational learning on organizational commitment, job satisfaction and work performance. *Journal of Applied Business Research*, 25(6), 55–66. <https://doi.org/10.19030/jabr.v25i6.995>
- Saadat, V., & Saadat, Z. (2016). Organizational Learning as a Key Role of Organizational Success. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230(May), 219–225. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.028>
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan Smart PLS*. Andi.
- Saputro, R. W. (2019). *Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri*. UNNES.
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for. Business)* (Buku 1 Edisi). Salemba Empat.
- Senge, P. (2006). *The Fifth Dicipline: The Art and Practice of Learning Organization (revised edition)*. New York: Double D.
- Septiyana, N. A. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di MAN 1 Kota Semarang*. UNNES Semarang.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen SumberDaya Manusia; Membangun Tim Kerjayang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofianti, N, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Sudeva, I. G. A. O., & Rasmini, N. K. (2021). Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(11), 2827. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i11.p12>
- Sunaryo, E., & Nasrul, H. W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Philips Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(1), 15–25. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i1.1673>
- Suntari, R., & Rasto, R. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan . *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 234. <https://doi.org/10.17509/>

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8.* (8th ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto, S., & Japlani, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Great Giant Pineapple. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Uniati, M. I. (2014). Learning Organization, Komitmen Pada Organisasi, Kepuasan Kerja, Efektivitas Penerapan Sistem Iso Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Staf Administrasi Uik Petra Surabaya). *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 8(Vol 8, No 1 (2014): APRIL 2014), 27–38. <https://doi.org/10.9744/pemasaran.8.1.27-38>
- Wasiati, H. (2018). Pengaruh Reward, Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Upajiwa: Jurnal Online Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen Daulat Rakyat*, 2(1), 44–57.
- Watkins, K.E. and Marsick, V. . (2003). Making learning count! Diagnosing the learning culture in organizations. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 132–151.
- Winarno, & Sri, W. W. (2020). Pengaruh Modal Manusia Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Organisasi (Studi Empiris Pada Pts Kopertis V Yogyakarta)*. *Seminar Nasional Dan Call Foe Paper SINAU 3*, 3, 311–323.
- Winarno, Troena, E. A., Armanu, & Solimun. (2020). Pengaruh Modal Manusia dan Pembelajaran Organisasi yang Dimediasi Kompetensi Organisasi dan Budaya Inovasi (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kopertis V Yogyakarta). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 239–251.
- Yang, B. (2003). Identifying valid and reliable measures for dimensions of learning culture. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 152–162.
- Yoon, D.Y., Han, S.H., Sung, M. and Cho, J. (2018). Informal learning, organizational commitment and self-efficacy: a study of a structural equation model exploring mediation. *Journal Of Workplace Learning*, 30(8), 640–657.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6–24. <https://doi.org/10.1108/02683940010305270>

KUSIONER PENELITIAN
PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR
 (Study Pada Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Bandung)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Umur : 20 – 25 tahun
 26 – 30 tahun
 31 – 35 tahun
 36 – 40 tahun
 >40 tahun

Pendidikan Terakhir : SD
 SLTP
 SLTA
 PT

Lama bekerja : <5 tahun
 6 – 10 tahun
 11 – 15 tahun
 >15 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah kuesioner ini dengan tanda (√) pada kolom yang tersedia
2. Setiap pernyataan membutuhkan jawaban satu saja
3. Setelah selesai melakukan pengisian, mohon kuesioner dikembalikan kembali.

Keterangan

STS = Sangat Tidak Setuju = skor 1
 TS = Tidak Setuju = skor 2
 N = Netral = skor 3
 ST = Setuju = skor 4
 SS = Sangat Setuju = skor 5

1. Pembelajaran Organisasional

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	ST	SS
1	Sebagai karyawan saya berkomitmen bahwa pembelajaran organisasional akan meningkatkan kapabilitas intelektual dalam mendukung kinerja					
2	Instansi saya memiliki kesepakatan bersama tentang visi organisasional pada semua level, fungsi, dan divisi					
3	Saya selalu berpikiran luas/terbuka dalam memandang suatu masalah di organisasional					
4	Saya selalu berbagi informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan rekan kerja					

2. Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	ST	SS
1	Saya selalu memenuhi target kuantitas pekerjaan yang telah ditugaskan					
2	Kualitas kerja saya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya selalu hadir bekerja tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja					
5	Saya mampu bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja					

3. Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	ST	SS
1	Saya selalu hadir setiap sesuai jadwal pekerjaan					
2	Saya tidak memiliki keinginan untuk pindah					
3	Capaian kerja sesuai target yang ditugaskan					
4	Rekan kerja bisa diajak kerjasama dan menyenangkan					
5	Saya merasan nyaman dengan pekerjaan saat ini					

4. Komitmen Organisasional

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	ST	SS
	<i>Affective Commitment</i>					
1	Saya merasa senang dan loyal untuk menghabiskan karir saya di organisasional					
2	Saya merasa bangga menjadi bagian di organisasional					
3	Saya bersedia berkontribusi maksimal untuk pengembangan dan kesuksesan organisasional					
4	Saya merasa sulit untuk terikat dengan organisasional lain, karena organisasional ini tempat terbaik saya bekerja					
5	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasional tempat saya bekerja					
	<i>Continuance Commitment</i>					
6	Saya akan merasa rugi jika meninggalkan organisasional ini sebagai tempat bekerja					
7	Saat ini, tetap bersama organisasional merupakan kebutuhan yang sangat saya inginkan					
8	Saya tidak tertarik berpindah dari organisasional ke organisasional lain					
9	Saya merasa berat untuk meninggalkan organisasional sebagai tempat kerja					
10	Saya merasa bahwa berada dalam organisasional ini hal terbaik untuk saya bekerja.					
	<i>Normative Commitment</i>					
11	Saya akan setia dan loyal pada organisasional ini					
12	Saya tidak tertarik menerima tawaran bekerja di					

	organisasional lain meskipun lebih baik.					
13	Saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir pada organisasional ini sebagai tempat kerja					
14	Saya tidak keluar masuk organisasional karena saya merasa menjadi satu dengan organisasional , menjunjung nilai-nilai dan visimisi dari organisasional tempat saya bekerja,					
15	Buat saya bahwa loyalitas pada organisasional adalah penting					

TABULASI DATA
PEMBELAJARAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA

RESP	PO1	PO2	PO3	PO4	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	K1	K2	K3	K4	K5
Resp 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
Resp 3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Resp 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Resp 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Resp 7	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Resp 8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 9	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Resp 10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Resp 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Resp 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 16	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
Resp 17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Resp 18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Resp 19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Resp 20	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
Resp 21	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
Resp 22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Resp 23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Resp 24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Resp 25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 32	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
Resp 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 35	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
Resp 36	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4

KOMITMEN ORGANISASI

RESP	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	KO14	KO15
Resp 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Resp 3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Resp 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Resp 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Resp 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Resp 15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
Resp 17	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Resp 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Resp 20	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 21	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
Resp 22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Resp 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Resp 24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Resp 25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
Resp 26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Resp 27	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
Resp 28	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
Resp 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
Resp 30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
Resp 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 32	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
Resp 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Resp 34	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
Resp 35	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Resp 36	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4

DESKRIPSI VARIABEL

	Rata-rata	Median	Min yang diamati	Maks yang diamati	Standar deviasi	Kelamban Kurtosis	Keccondongan (Skewness)	Jumlah observasi yang digunaskan	Uji Statistik Chi-Square	Nilai p Chi-Square
K1	3.806	4.000	3.000	5.000	0.461	0.600	-0.676	36.000	1.439	0.000
K2	3.881	4.000	3.000	5.000	0.419	1.942	-0.901	36.000	1.713	0.000
K3	3.833	4.000	3.000	5.000	0.441	-1.176	-0.799	36.000	1.590	0.000
K4	3.806	4.000	3.000	5.000	0.461	0.600	-0.676	36.000	1.439	0.000
K5	3.806	4.000	3.000	5.000	0.461	0.600	-0.676	36.000	1.439	0.000
KK1	3.833	4.000	3.000	4.000	0.373	1.572	-1.888	36.000	2.019	0.000
KK2	3.806	4.000	3.000	5.000	0.517	0.299	-0.213	36.000	1.152	0.000
KK3	3.881	4.000	3.000	5.000	0.535	0.424	-0.115	36.000	1.095	0.000
KK4	3.778	4.000	3.000	4.000	0.416	-0.080	-1.385	36.000	1.735	0.000
KK5	3.722	4.000	3.000	4.000	0.448	-0.965	-1.036	36.000	1.495	0.000
KK1	3.750	4.000	3.000	4.000	0.433	-0.582	-1.206	36.000	1.609	0.000
KK10	3.750	4.000	3.000	5.000	0.493	-0.190	-0.454	36.000	1.244	0.000
KK11	3.833	4.000	3.000	5.000	0.500	0.615	-0.309	36.000	1.254	0.000
KK12	3.778	4.000	3.000	4.000	0.416	-0.090	-1.385	36.000	1.735	0.000
KK13	3.806	4.000	3.000	4.000	0.398	0.631	-1.612	36.000	1.872	0.000
KK14	3.778	4.000	3.000	4.000	0.416	-0.080	-1.385	36.000	1.735	0.000
KK15	3.806	4.000	3.000	5.000	0.461	0.600	-0.676	36.000	1.439	0.000
KK2	3.750	4.000	3.000	4.000	0.433	-0.582	-1.206	36.000	1.609	0.000
KK3	3.778	4.000	3.000	5.000	0.478	0.159	-0.564	36.000	1.345	0.000
KK4	3.778	4.000	3.000	5.000	0.533	-0.022	-0.151	36.000	1.080	0.000
KK5	3.889	4.000	3.000	5.000	0.458	1.673	-0.432	36.000	1.492	0.000
KK5	3.778	4.000	3.000	5.000	0.478	0.159	-0.564	36.000	1.345	0.000
KK7	3.806	4.000	3.000	4.000	0.398	0.631	-1.612	36.000	1.872	0.000
KK8	3.778	4.000	3.000	5.000	0.533	-0.022	-0.151	36.000	1.080	0.000
KK9	3.884	4.000	3.000	4.000	0.461	-1.299	-0.881	36.000	1.393	0.000
PO1	3.884	4.000	3.000	4.000	0.461	-1.299	-0.881	36.000	1.393	0.000
PO2	3.833	4.000	3.000	5.000	0.441	1.176	-0.799	36.000	1.590	0.000
PO3	3.833	4.000	3.000	5.000	0.500	0.615	-0.309	36.000	1.254	0.000
PO4	3.884	4.000	3.000	5.000	0.517	-0.638	-0.238	36.000	1.077	0.000

NILAI OUTER LOADING

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasional	Pembelajaran Organisasional
K1		0.833		
K2		0.928		
K3		0.850		
K4		0.903		
K5		0.785		
KK1	0.925			
KK2	0.804			
KK3	0.883			
KK4	0.895			
KK5	0.814			
KO1			0.734	
KO10			0.706	
KO11			0.802	
KO12			0.877	
KO13			0.886	
KO14			0.809	
KO15			0.825	
KO2			0.791	
KO3			0.833	
KO4			0.794	
KO5			0.907	
KO6			0.775	
KO7			0.931	
KO8			0.728	
KO9			0.743	
PO1				0.772
PO2				0.893
PO3				0.835
PO4				0.725

VALIDITAS

VALIDITAS KONVERGEN

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Kepuasan Kerja	0.915	0.923	0.937	0.749
Kinerja Pegawai	0.912	0.919	0.935	0.742
Komitmen Organisasional	0.962	0.965	0.966	0.659
Pembelajaran Organisasional	0.821	0.835	0.883	0.654

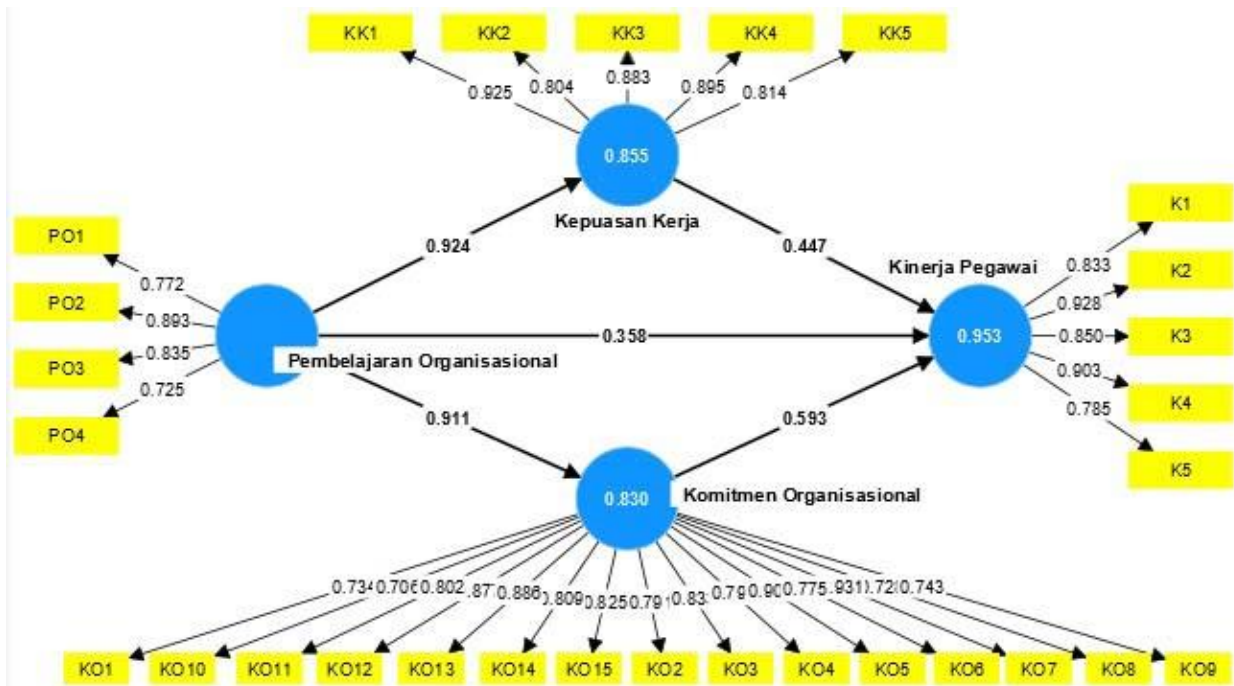
VALIDITAS DISKRIMINAN

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasional	Pembelajaran Organisasional
Kepuasan Kerja	0.865			
Kinerja Pegawai	0.940	0.861		
Komitmen Organisasional	0.947	0.964	0.812	
Pembelajaran Organisasional	0.924	0.942	0.911	0.809

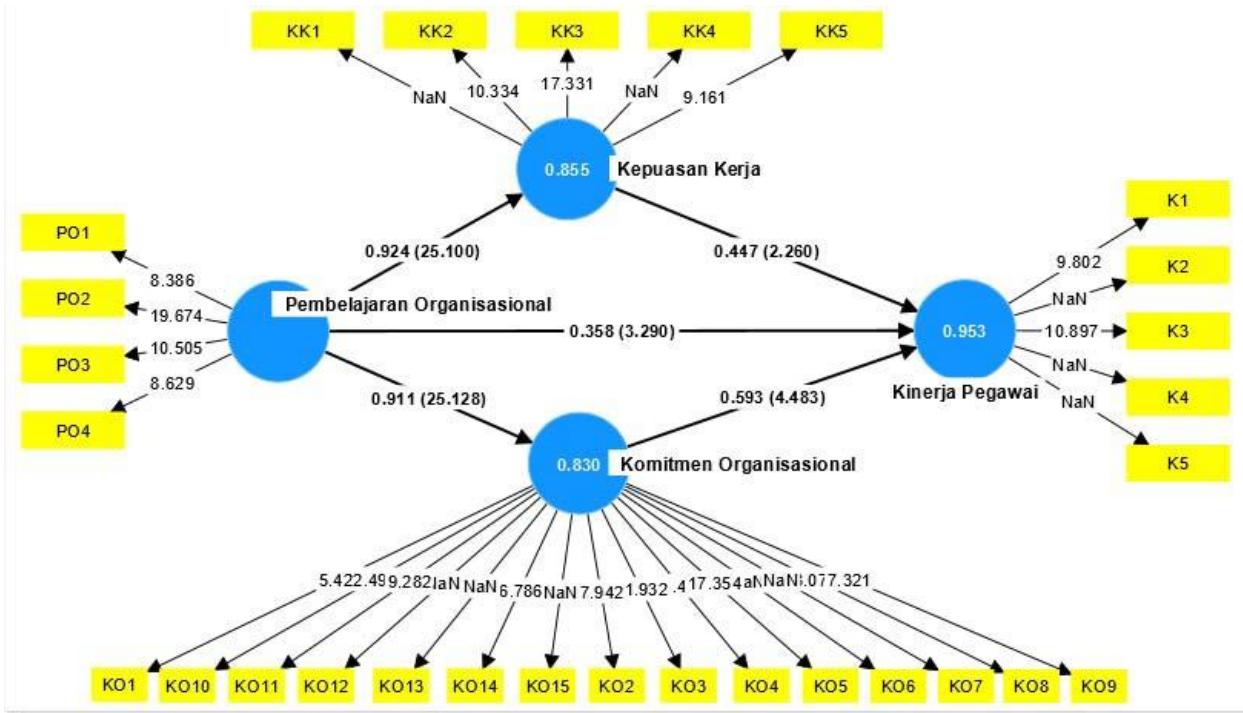
PREDIKTIF RELEVANSI

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepuasan Kerja	180.000	71.524	0.603
Kinerja	180.000	71.258	0.604
Komitmen Organisasional	540.000	216.002	0.600
Pembelajaran Organisasional	144.000	84.291	0.415

OUTER MODEL



INNER MODEL



UJI HIPOTESIS

PENGARUH LANGSUNG

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.047	0.083	0.181	0.260	0.015
Komitmen Organisasional -> Kinerja Pegawai	0.593	0.583	0.132	4.483	0.000
Pembelajaran Organisasional -> Kepuasan Kerja	0.924	0.926	0.037	25.100	0.000
Pembelajaran Organisasional -> Kinerja Pegawai	0.358	0.331	0.109	3.290	0.001
Pembelajaran Organisasional -> Komitmen Organisasional	0.911	0.917	0.036	25.128	0.000

PENGARUH TIDAK LANGSUNG

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Pembelajaran Organisasional -> Komitmen Organisasional -> Kinerja Pegawai	0.540	0.534	0.123	4.391	0.000
Pembelajaran Organisasional -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.043	0.077	0.189	2.257	0.008

KOEFISIEN DETERMINASI

	R-square	Adjusted R-square
Kepuasan Kerja	0.855	0.850
Kinerja Pegawai	0.953	0.948
Komitmen Organisasional	0.830	0.825