

Peran Kedisiplinan dalam Memediasi Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Ahmad Munawir¹, Basrowi²

¹Universitas Bina Bangsa, Banten, e-mail: nawwiredin95@gmail.com

²Universitas Bina Bangsa, Banten, e-mail: basrowi23@gmail.com

Histori Naskah

Diserahkan:
17-02-2023

Direvisi:
25-02-2023

Diterima:
25-02-2023

Keywords

: Performance, Discipline, Organizational Culture, Transformational Leaders, Marketing Management

ABSTRACT

Service outsourcing organizational institutions through the mediation of organizational learning, knowledge, communication skills, discipline are important factors to achieve the performance of service marketing employees. Objectives: Research namely, 1) To analyze the effect of organizational learning mediation on work discipline. 2) What is the influence of organizational learning on employee performance. 2) What is the influence of organizational culture on employee performance. Method: Using literature by reviewing various latest literature materials starting from journals, books, proceedings, and various sources both online and offline. To improve the quality of the results of the study, focus group discussions were also conducted to obtain various inputs, corrections and various suggestions from employees. Results: Analysis based on theoretical studies can be concluded that, the role of discipline in mediating organizational learning on employee performance includes organizational learning, leadership, organizational culture, skills, in service marketing management. Novelty: This research was able to show theoretically that discipline and employee performance can be directly influenced by organizational learning both directly and the quality of service marketing employee performance.

ABSTRAK

Lembaga organisasi *outsourcing* jasa melalui mediasi pembelajaran organisasi, pengetahuan, keterampilan komunikasi, kedisiplinan merupakan faktor penting untuk mencapai kinerja karyawan pemasaran jasa. Tujuan: Penelitian yaitu, 1) Menganalisis pengaruh mediasi pembelajaran organisasi terhadap kedisiplinan kerja. 2) Bagaimanakah pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan. 2) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode: Menggunakan literatur dengan mengkaji berbagai bahan literatur terbaru mulai dari jurnal, buku, prosiding, dan berbagai sumber baik online maupun offline. Untuk meningkatkan kualitas hasil kajian dilakukan juga *focus group discussion* untuk mendapatkan berbagai masukan, koreksi, dan berbagai saran dari karyawan. Hasil: Analisis berdasarkan kajian teori dapat disimpulkan bahwa, peran kedisiplinan dalam mediasi pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan meliputi pembelajaran organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, keterampilan, dalam manajemen pemasaran jasa. Novelty: Penelitian ini mampu menunjukkan secara teoritik bahwa, kedisiplinan dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara langsung oleh pembelajaran organisasi baik secara langsung maupun kualitas kinerja karyawan pemasaran jasa.

Kata Kunci

: Kinerja, Disiplin, Budaya Organisasi, Pemimpin Transformasional, Manajemen Pemasaran

Corresponding Author

: Ahmad Munawir, Universitas Bina Bangsa, Jl.Raya Serang-Jakarta KM.03 No.1 B (Pakupatan), e-mail: nawwiredin95@gmail.com

PENDAHULUAN

Indonesia, seiringnya perkembangan zaman (Aghelie et al., 2016) banyak pihak-pihak perusahaan pemerintahan dan swasta yang mendirikan lembaga serta pengelolaan jasa (Tayali & Sakyi, 2020), hal itu karena melihat adanya peluang kebutuhan *human resources* (SDM) yang dapat membantu mengelola untuk kemajuan pada pemasaran pariwisata sektor kecil maupun besar, saat ini yang di gagas oleh pemerintahan menteri pariwisata (kemenparekraf) pembangunan pariwisata yang merupakan sektor ikut serta berperan penting dalam usaha peningkatan pendapatan negara. Indonesia merupakan negara yang memiliki aneka ragam budaya serta keunikan keindahan alam, sehingga perlu adanya peningkatan sektor pariwisata dan mengembangkan manajemen pemasaran (Bafadhal, 2020).

Sementara itu untuk meningkatkan kualitas manajemen pemasaran jasa maka pemimpin dapat meningkatkan pembelajaran terhadap karyawan melalui pembelajaran organisasi, pengetahuan, kemampuan komunikasi dan budaya kerja. Hal itu dapat meningkatkan dan kemajuan pada suatu organisasi atau perusahaan manajemen pemasaran jasa sesuai capaian target yang diharapkan.

Untuk mencapai tujuan pada suatu perusahaan *outsourcing* jasa, sumber daya manusia (*Human Resources*) merupakan pokok utama yang sangat penting untuk dikembangkan (Limburg, 2023). Upaya-upaya ini dilakukan ialah untuk mengikuti perubahan waktu teknis pemasaran saat ini yang selalu membutuhkan keberhasilan sumber daya manusia dengan memiliki kapasitas dan kualitas tinggi untuk pencapaian suatu perusahaan pemasaran jasa (Nen, 2015). Sementara itu dengan percepatan waktu semakin cepat dalam perubahan model saat ini, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan yang telah mampu memenuhi tuntutan kebutuhan di dunia kerja semakin dibutuhkan oleh perusahaan (Nen, 2015). Hal itu tanpa adanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan, maka visi misi dan tujuan perusahaan akan terhambat (Baidoshvili, 2022).

Menurut (Paat, 2022) menerangkan bahwa manajemen pemasaran yang berada di era automasi digital customer 4.0 masa kini kemajuan teknologi yang memudahkan semua insan manusia dapat mengakses dimanapun dan kapan kebutuhan tersebut sehingga merumuskan berbagai tantangan strategi manajemen pemasaran. Sedangkan (Makassar, 2021) menurut philip kottler dalam bukunya menerangkan bahwa manajemen pemasaran ialah melakukan analisis suatu perencanaan, implikasi serta pengendalian program yang telah dirancang untuk menghasilkan pertukaran yang di harapkan suatu organisasi maupun perusahaan melihat ada pasar sasaran. Senada dengan (Perdanawati & Handayani, 2019) menyatakan bahwa dalam bidang manajemen pemasaran penentuan pada suatu pelayanan yang prima dalam berbagai hal. Kemudian (Rizal, 2020) menyatakan manajemen pemasaran tidak terlepas dari genggaman teknologi pembaharuan saat sekarang. Hal ini untuk menunjukkan kepada seluruh dunia bahwa manajemen pemasaran digital yang berskala internasional yang melibatkan kegiatan melewati batas lebih dari satu negara dengan meningkatkan pemasaran produk maupun jasa melalui digital.

Dengan ini, manajemen perusahaan *outsourcing* yang bergerak di bidang jasa harus berupaya lebih memaksimalkan untuk menata pengelolaan sumber daya manusia (Kumbakonam, 2022), sesuai fungsi kerja yang dimilikinya supaya mendapatkan dan menghasilkan produktivitas kinerja karyawan yang tinggi (Huang & Reardon, 2022). Keadaan ini disebabkan oleh unsur manusia yang merupakan sumber daya yang paling berharga serta ujung tombaknya pada suatu perusahaan yang di kenal *human capital*, hal ini sangat menentukan dalam suatu perusahaan pemasaran jasa (M. R. Arpentieva et al., 2020). Oleh karenanya hanyalah manusia yang diciptakan kelebihan yang mempunyai hati dan akal sehat

yang dapat berpikir secara rasional serta dapat mewujudkan dirinya sebagai manusia yang disiplin (Usm et al., 2016).

Disiplin diri adalah praktik, hobbit, keterampilan untuk memahami pentingnya dalam kehidupan setiap individu (May-os, 2022), sedangkan menurut (Scholar, 2020), disiplin adalah seni tujuan dari disiplin diri adalah untuk menyadari perilaku tidak disiplin (Moneva et al., 2020), disiplin dalam dunia kerja yaitu kedisiplinan adalah utama untuk mencapai terwujudnya suatu perusahaan (Yu et al., 2022). Hal ini membudayakan kedisiplinan juga bagian dari sumber daya manusia yang sangat utama dari suatu perusahaan karena disiplin semuanya akan berjalan secara terstruktur yang baik dalam perusahaan tersebut.

Sebagai karyawan terlatih melalui mediasi pembelajaran organisasi yang dapat menunjukkan semangat kerja dalam organisasi maupun perusahaan, sehingga karyawan dapat membantu mewujudkan capaian dalam visi misi manajemen pemasaran jasa pada suatu organisasi maupun perusahaan.

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) Bagaimanakah pengaruh mediasi pembelajaran organisasi terhadap kedisiplinan kerja, 2) Bagaimanakah pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan, 3) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian literatur. Penelitian literatur lebih mengarah pada pembacaan atas teori relevan baik dari buku, jurnal, proseding, dan sumber lainnya baik online maupun offline. Penelitian kepustakaan juga lebih sering disebut dengan penelitian deskriptif karena berusaha mendeskripsikan berbagai pendapat dari para ahli yang telah mengkaji aspek yang sedang diteliti. Penelitian deskriptif mendeskripsikan hubungan antar variabel berdasarkan teori yang sudah ditemukan dan dibuktikan kebenarannya oleh penelitian sebelumnya. penelitian berbasis kajian pustaka dapat juga disebut dengan penelitian *overview* karena hanya berusaha menggambarkan keterkaitan teoritik antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan keterkaitan antara dua variabel atau lebih menjadi dasar penarikan kesimpulan.

Kajian penelitian ini meliputi variabel disiplin dan organisasi, kompetensi pembelajaran dan kinerja karyawan. Variabel disiplin dan organisasi serta kompetensi merupakan variabel exogen sementara itu, variabel kinerja merupakan variabel endogen. variabel exogen dalam penelitian ini dapat juga disebut dengan independent variabel atau variabel yang mempengaruhi, sementara variabel endogen dapat juga disebut dengan variabel dependen atau yang variabel dipengaruhi. Variabel-variabel itulah yang menjadi kajian penelitian ini dari perspektif literatur.

Data penelitian bersumber dari jurnal internasional, jurnal nasional, buku, dan proseding mulai tahun 2012-2022. Pemilihan sumber data yang hanya 10 tahun karena peneliti ingin mendapatkan kajian yang *up to date* berkaitan dengan hubungan antar dua variabel atau lebih. Data penelitian juga berasal dari sumber-sumber resmi yang dikeluarkan oleh kantor pemerintah, lembaga resmi, dan berbagai sumber terpercaya baik dalam maupun luar negeri yang semuanya sudah dipublikasikan secara online dan sudah menjadi konsumsi *public*.

Analisis data hasil pembacaan teori dilakukan dengan lima langkah penelitian deskriptif pertama yaitu pengumpulan data dari berbagai sumber *up to date*, klasifikasi data sesuai dengan tema penelitian yang sudah dirumuskan dalam pertanyaan penelitian, reduksi data atau penyaringan data deskriptif yang diyakini kebenarannya yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab rumusan masalah, dan terakhir adalah penarikan kesimpulan. Sebelum dilakukan penarikan kesimpulan dilakukan *focus group discussion* (FGD) antara penelitian dengan teman

sejawat untuk mendapatkan masukan dan saran demi perbaikan hasil kajian. Penarikan kesimpulan dilakukan sebanyak dua tahap, yaitu penarikan kesimpulan pertama saat penyusunan berbagai data dari sumber skunder, dan penarikan kesimpulan akhir setelah seluruh teori selesai diramu sesuai tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja

Literatur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pemimpin organisasi terhadap disiplin kerja (Caves, 2018). Pemimpin yang cerdas dan disiplin akan mampu mempengaruhi anggotanya untuk meningkatkan kualitas kedisiplinan kerja (Sitopu et al., 2021). Kedisiplinan anggota akan memberikan pengaruh terhadap organisasi perusahaan (Goedurov, 2020). Semakin sering mengadakan pelatihan pengetahuan dan kedisiplinan kepada anggota oleh pimpinan, maka akan semakin tinggi kualitas kedisiplinan anggota (Cheng & Zhu, 2021). Sebaliknya, semakin rendah kualitas dan kuantitas pembelajaran maka akan semakin rendah pula tingkat kedisiplinan (Abbasi et al., 2012). Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, pemimpin perlu memberikan kualitas dan kuantitas pembelajaran organisasi yang dapat menumbuhkan pengetahuan, keterampilan untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik.

Hasil penelitian (Kiziloglu, 2015) menjelaskan bahwa, konsep kemampuan pembelajaran organisasi diukur dengan inovasi, sedangkan pembelajaran organisasi diukur dalam dimensi komitmen untuk belajar, visi bersama, keterbukaan pikiran dan berbagi pengetahuan intraorganisasi yang menghasilkan signifikan. Sejalan dengan (Zhang et al., 2022) menyatakan bahwa, pembelajaran organisasi memediasi hubungan pelatihan dapat meningkatkan disiplin kerja melalui efek positif pembelajaran organisasi.

Hal ini diperkuat juga oleh (Mustafa Mahmoud Hamad, 2016) menyimpulkan bahwa, kemampuan pembelajaran organisasi memberikan efek positif yang besar pada inovasi organisasi perusahaan. Literatur lain menemukan bahwa, pengaruh pembelajaran organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja (Frare et al., 2022). Studi ini memberikan bukti bahwa hubungan ini menunjukkan berkaitan yang signifikan dan positif dalam kedisiplinan.

B. Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Literatur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pemimpin organisasi terhadap kinerja karyawan (Farida et al., 2022). Hal itu pemimpin yang cerdas dan disiplin akan mampu mempengaruhi anggotanya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Kustian et al., 2018). Sedangkan kinerja karyawan atau anggota akan memberikan pengaruh terhadap organisasi perusahaan (Hermawati, 2023). Hal itu pemimpin semakin sering mengadakan pelatihan pengetahuan, kedisiplinan dan kinerja karyawan, maka akan semakin tinggi kualitas kinerja karyawan maka akan menghasilkan capaian target pada pemasara jasa (Iswara & Pratomo, 2018).

Sebaliknya, semakin rendah kualitas dan kuantitas pembelajaran organisasi dan pengetahuan ilmu manajemen pemasaran, maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan (Ibrahim et al., 2022). Hali itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pemasaran jasa, sebaiknya pemimpin perlu memberikan kualitas dan kuantitas pembelajaran organisasi yang dapat menumbuhkan pengetahuan, keterampilan komunikasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan capaian target manajemen pemasaran yang baik.

Dalam penelitian (Nadya Rizki Mirella et al., 2022) menjelaskan bahwa, banyak tahapan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja

dan upah. Hal ini menunjukkan bahwa pada studi ini memberikan bukti bahwa hubungan ini pembelajaran organisasi berkaitan yang signifikan dan positif dalam kinerja karyawan. Dalam penelitian (Gomes & Wojahn, 2017) menyatakan bahwa, kemampuan pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja inovatif terhadap organisasi dan perusahaan. Studi ini memberikan bukti hubungan ini menunjukkan bahwa signifikan dan positif dalam kinerja. Sama halnya yang diungkapkan (Kokkaew et al., 2022) bahwa, pembelajaran organisasi untuk mencapai target dalam meningkatkan keunggulan kinerja kompetitif perusahaan dan untuk membantu mengembangkan memimpin perusahaan menuju jalur operasi bisnis yang lebih berkelanjutan. Senada dalam penelitian (Kordab et al., 2020) menyatakan bahwa, mediasi pembelajaran organisasional berpengaruh positif terhadap perolehan pengetahuan, keterampilan, penyimpanan, pembagian, dan kinerja organisasi.

Selain itu, penelitian ini menguji dampak progresif multidimensi dan kontingen terhadap kinerja perusahaan dari pelatihan organisasi melalui peran konjungtif yang inovatif.

C. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

In this section, author is suggested to analyze facts or data and give discussion about the problems and also to emphasize the research results. Citation in text is written in APA 7th edition style (the last name of author, year). For example (Mas'ud, 2019). Footnote format for citation is not allowed. Footnotes just can be written to explain specific terms. The number of paragraph is flexible. Author can also insert some tables if needed. The example of the description is following. The example is following.

Literatur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan menghasilkan kualitas karyawan yang baik sehingga dapat menjalankan capaian target di suatu organisasi atau perusahaan dalam manajemen pemasaran (Savitri & Alfizi, 2019). Dan adanya pemimpin dan teman yang mendukung budaya organisasi dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang tinggi, maka akan mampu menghasilkan capaian target pada pemasaran jasa (Gemina & Rosadi, 2018). Dan semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh organisasi ataupun perusahaan maka akan semakin tinggi menghasilkan kualitas kinerja karyawan yang diberikan pada organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan manajemen pemasaran jasa (Nuzli, 2021). Sebaliknya, semakin rendah kualitas dan kuantitas budaya organisasi maka akan semakin rendah pula tingkat kualitas kinerja karyawan. Hal ini untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, pihak manajemen pemasaran jasa, perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas budaya organisasi produktivitas yang digunakan untuk menghasilkan kinerja karyawan dalam perusahaan pemasaran jasa.

Hasil penelitian (Syahputri & Marliyah, 2023) menjelaskan bahwa, banyak tahapan faktor yang mempengaruhi kedisiplinan budaya organisasi, salah satunya adalah untuk meningkat kinerja karyawan dalam manajemen pemasaran. Begitu juga dalam penelitian (Putri Septirahmah & Rizkha Hilmawan, 2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh pembelajaran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Studi ini memberikan bukti bahwa hubungan ini menunjukkan berkaitan yang signifikan dan positif dalam pembelajaran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan untuk mencapai target dalam pemasaran jasa.

Sama halnya yang diungkapkan (Farida et al., 2022), menyatakan bahwa pembelajaran budaya organisasi terdapat hubungan pada kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menguji dampak progresif multidimensi dan kontingen terhadap kinerja perusahaan dari pelatihan organisasi melalui peran konjungtif yang inovatif. diperkuat juga oleh (Mustafa Mahmoud Hamad, 2016) menyimpulkan bahwa, kemampuan mediasi pembelajaran organisasi memberikan efek positif yang besar pada inovasi terhadap organisasi maupun perusahaan dan budaya organisasi sangat menentukan kinerja karyawan pada pemasaran.

PENUTUP

Pembelajaran organisasi terhadap kedisiplinan yang menghasilkan signifikan dan positif, memiliki nilai dan keyakinan yang sangat berbeda bahwa di organisasi dapat mengembangkan karir dan skill seorang untuk meningkatkan sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap kali seorang yang menjadi bagian dari organisasi manapun, dia telah membiarkan dirinya untuk terlebih dahulu mempelajari kedisiplinan organisasi untuk memahami apakah dia memikirkannya atau tidak dalam organisasi. Hal ini mempelajari tentang pembelajaran organisasi dan disiplin kerja yang dapat menguntungkan karena nilai-nilai pembelajaran dalam organisasi dapat diamati diukur pengetahuan, keterampilan dan kedisiplinan.

Pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan yang memiliki nilai bahwa di dalam organisasi dapat mengembangkan karir dan skill seorang untuk meningkatkan pengetahuan tentang ilmu manajemen pemasaran organisasi atau perusahaan. Setiap seorang yang menjadi bagian dari organisasi maupun perusahaan, dia telah melepaskan dirinya secara keseluruhan untuk terlebih dahulu memahami pembelajaran organisasi untuk dalam jiwanya apakah di telah memikirkan atau tidak pembelajaran yang menghasilkan kinerja seorang maupun kelompok. Hal itu mengenai pembelajaran pemasaran dalam organisasi maupun perusahaan dan memahami tentang kinerja karyawan yang dapat menghasilkan keuntungan dan kemajuan suatu organisasi maupun perusahaan karena terdapat nilai-nilai pembelajaran dalam organisasi dapat diamati dan diukur dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan komunikasi seseorang.

Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan positif dan signifikan yang memiliki nilai dan keyakinan yang sangat berbeda bahwa dalam budaya organisasi yang mempelajari tentang pengetahuan, keterampilan, kedisiplinan kerja, skill komunikasi dan teman kerja yang dapat mengembangkan karir dan skill seorang karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja seseorang atau kelompok pada suatu organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Namun setiap seseorang yang menjadi bagian dari organisasi ataupun lembaga, sudah seharusnya ia memahami dirinya untuk mempelajari budaya organisasi serta mengetahui apakah dia memikirkannya atau tidak untuk melakukan kinerja karyawan dalam organisasi maupun perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa mempelajari mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat menguntungkan diri sendiri dan organisasi karena mempunyai nilai-nilai budaya organisasi dapat diamati dan diukur dengan mediasi pembelajaran organisasi meliputi pengetahuan, keterampilan, kedisiplinan, kemampuan komunikasi dan kinerja.

Secara keseluruhan, terdapat pandangan yang kuat dalam literatur ini yang menunjukkan bahwasanya pembelajaran organisasi terhadap kedisiplinan kerja, pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang mengacu pada peningkatan kualitas dan kuantitas pada manajemen pemasaran jasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, E., Taqipour, M., & Farhadian, H. (2012). Learning organization discipline in Iranian higher education system. *Journal of Educational and Instructional Studies in the World*, 2(2), 58–68.
- Aghelie, A., Sorooshian, S., & Azizan, N. A. (2016). Research gap in sustainopreneurship. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(12). <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i12/77648>
- Al-Tarawneh, A. I., & Al-Adaileh, R. (2020). The interplay among management support and factors influencing organizational learning: an applied study. *Journal of Workplace Learning*, 33(6), 460–485. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2020-0118>
- Bafadhal, A. S. (2020). Abdimas Pariwisata. *Abdimas Pariwisata*, 1(1), 26–32.
- Caves, L. (2018). Lifelong learners influencing organizational change. *Studies in Business and Economics*, 13(1), 21–28. <https://doi.org/10.2478/sbe-2018-0002>
- Cheng, Z., & Zhu, C. (2021). Academic Members' Perceptions of Educational Leadership and Perceived Need for Leadership Capacity Building in Chinese Higher Education Institutions. *Chinese Education and Society*, 54(5–6), 171–189. <https://doi.org/10.1080/10611932.2021.1990621>
- 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>
- Frare, A. B., Beuren, I. M., & Silva, E. S. da. (2022). Performance Measurement System, Organizational Learning, and Creativity. *BAR - Brazilian Administration Review*, 19(4). <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2022210099>
- Gemina, D., & Rosadi, A. (2018). Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Strategi Kepuasan Pelanggan Pada Niki Sae Building Bogor. *Jurnal Visionida*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.30997/jvs.v4i1.1307>
- Goedurov, R. (2020). Public Sector Organizations: Work Environment, Employee Behavior and Discipline. *International Journal Papier Public Review*, 1(2), 31–36. <https://doi.org/10.47667/ijppr.v1i2.17>
- Gomes, G., & Wojahn, R. M. (2017). Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES). *Revista de Administração*, 52(2), 163–175. <https://doi.org/10.1016/j.rausp.2016.12.003>
- Hermawati, A. (2023). Pengaruh Penanganan Keluhan, Komunikasi Pemasaran dan Kepercayaan terhadap Loyalitas (Literature Review Manajemen Pemasaran). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 1(1), 14–28. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v1i1.18>
- Huang, X. F., & Reardon, K. F. (2022). Strategies to achieve high productivity, high conversion, and high yield in yeast fermentation of algal biomass hydrolysate. *Engineering in Life Sciences*, 22(3–4), 119–131. <https://doi.org/10.1002/elsc.202100095>
- Hussein, M., & Joma, A. (2021). *The Impact of performance management on improving human resources management ' s elements at Al Hikmah Pharmaceutical Company (Public shareholding)*. 2, 415–425.
- Ibrahim, I., Anitah, A., & Niswah, C. (2022). Perencanaan Pemasaran Jasa Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, September, 85–93. <https://doi.org/10.37411/jjem.v3i2.1511>
- Iswara, W., & Pratomo, L. A. (2018). Pengaruh Kualitas Jasa Perguruan Tinggi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Mahasiswa. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 174. <https://doi.org/10.26623/jreb.v10i3.788>

- Kiziloglu, M. (2015). The effect of organizational learning on firm innovation capability: An investigation in the banking sector. *An International Journal*, 7(3), 17–33.
- Kokkaew, N., Peansupap, V., & Jekkaw, N. (2022). An Empirical Examination of Knowledge Management and Organizational Learning as Mediating Variables between HRM and Sustainable Organizational Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 14(20), 1–25. <https://doi.org/10.3390/su142013351>
- Kordab, M., Raudeliūnienė, J., & Meidutė-Kavaliauskienė, I. (2020). Mediating role of knowledge management in the relationship between organizational learning and sustainable organizational performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(23), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su122310061>
- Kumbakonam, S. (2022). *Human Resource Management*. February.
- Kustian, E., Abdurakhman, O., & Firmansyah, W. (2018). STRATEGI PEMASARAN JASA PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KUANTITAS SISWA (Marketing Strategy of Education Services in Increasing the quantity of student). *Jurnal Tadbir Muwahhid*, 2(2), 87–97.
- Li, M. (2022). Learning Behaviors and Cognitive Participation in Online-Offline Hybrid Learning Environment. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 17(1), 146–159. <https://doi.org/10.3991/ijet.v17i01.28715>
- Limburg, B. Van. (2023). *Human resource development HRM en HRD : Eén letter anders , maar werelden van verschil : van symptoom naar story*. January.
- M. R. Arpentieva, I. V. Gorelova, G. K. Kassymova, S. V. Lavrinenko, K. A. Shumova, D. M. Malinichev, V. L. Simonov, A. V. Kosov, G. V. Garbuzova, & O. P. Stepanova. (2020). Human Resource Management and Dynamic Capabilities of Educational Enterprises: Psychological, Social and Economical Aspects. *The Bulletin*, 1(383), 242–254. <https://doi.org/10.32014/2020.2518-1467.30>
- Makassar, K. N. (2021). *buku Manajemen Pemasaran dan Perilaku Konsumen* (Issue September 2020).
- May-os, R. (2022). *SELF-DISCIPLINE*. December.
- Moneva, J. C., Gatan, B. P., City, M., & City, J. M. (2020). *EMOTIONAL INTELLIGENCE AND SELF-DISCIPLINE IN SENIOR*. 8(January), 69–77. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3631840>
- Mustafa Mahmoud Hamad, Z. (2016). *The Impact of Organizational Agility and Organizational Learning Capability on Competitive Intelligence*. June, 207.
- Nadya Rizki Mirella, N., Nurlela, R., Erviana, H., & Herman Farrel, M. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi: Kepuasan Pelanggan Dan Minat Pembelian: Kualitas Produk, Dan Persepsi Harga (Literatur Review Manajemen Pemasaran). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 350–363. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.880>
- Nen, M. (2015). Professional Insertion of Highly Qualified Human Resources. Case Study - Romania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 1891–1896. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.615>
- Nuzli, M. (2021). Pemanfaatan Fasilitas Pembelajaran. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 4(2), 58–69. <https://doi.org/10.32699/paramurobi.v4i2.1921>
- Paat, F. J. (2022). *Manajemen pemasaran*. July.
- Patton, P., & Al-zayadi, C. (2021). *Paul Patton*. 59–85.
- Perdanawati, L., & Handayani, N. M. M. (2019). Efektivitas Penggunaan Dana Desa Ditinjau Dari Perspektif Sumber Daya Manusia, Pemasaran, Dan Keuangan (Studi Kasus Pada *Jurnal AKSES*, April. <https://ojs.unr.ac.id/index.php/akses/article/view/680>
- Putri Septirahmah, A., & Rizkha Hilmawan, M. (2021). Faktor-Faktor Internal Yang

- Mempengaruhi Kedisiplinan: Pembawaan, Kesadaran, Minat Dan Motivasi, Serta Pola Pikir. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 618–622. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.602>
- Rizal, A. (2020). *Manajemen Pemasaran di Era Industri 4.0* (Issue July).
- Savitri, F. M., & Alfizi, A. (2019). Mediasi Strategi Dalam Hubungan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Bisnis. *Solusi*, 17(3). <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i3.1630>
- Scholar, I. (2020). *The Art of Self-Discipline*. December.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Syahputri, N. M., & Marliyah, M. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Beli Terhadap Thrif Shopping di Kalangan Mahasiswa UINSU. *Jesya*, 6(1), 282–296. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.922>
- Tayali, E. M., & Sakyi, K. A. (2020). The Health and Well-being of Low Paying Jobs in Southern Africa: Case Study of Security Guards in Zambia. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(4), 229–247. <https://doi.org/10.14738/assrj.74.8105>
- Usm, P., Djm, G., & Mbm, F. (2016). *Human Emotional and Rational Mind Analytical Tool for Wise Mind Establishment Process*. May.
- Yu, X., Zhou, K., Zhou, D., Wang, Q., & Sang, X. (2022). How can Chinese petrochemical companies achieve the “Dual Carbon” goal? A scenario-based system dynamics analysis. June. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1668080/v1>
- Zhang, J., Xu, H., & Xiao, X. (2022). The Role of Organizational Learning in Mediating the Relationship between Business Model Design and Innovation Performance. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/1317646>