

**PENGARUH KEMAMPUAN BELAJAR DAN BUDAYA BELAJAR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA
JAKARTA**

Agustine Citra Devi Oyan¹⁾ dan Tatag Herbayu²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: tatag@unkris.ac.id

ABSTRACT

The analyze the influence of learning agility and learning culture on employee performance PT. Masaji Indonesian Container Management Jakarta. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. Masaji Indonesian Container Management Jakarta. By using the Isaac and Michael formula to determine the number of samples based on the error rate. The analytical method uses simultaneous and partially linear regression analysis. The results showed that in simultaneous or partially ways the learning agility and learning culture have a positive and significant effect on the organizational performance of PT. Masaji Indonesian Container Management Jakarta.

Keywords: *Learning agility (;) learning culture (;) employee performance*

ABSTRAK

Untuk menganalisis pengaruh kemampuan belajar dan budaya belajar terhadap kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta. Metode analisis dengan menggunakan regresi linear berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara berganda maupun sederhana kemampuan belajar dan budaya belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta.

Kata kunci: Kemampuan belajar (;) budaya belajar (;) kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Menyusul era bisnis yang dipenuhi dengan perubahan konstan dan persaingan global yang ketat, organisasi di seluruh dunia dihadapkan pada tekanan yang semakin meningkat untuk beradaptasi dan meningkatkan kinerja mereka. PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia, sebagai salah satu pelaku utama di industri logistik dan manajemen kontainer di Indonesia, tidak terkecuali dari tuntutan ini. Seiring perubahan pasar yang cepat, perkembangan teknologi, dan peraturan yang berubah-ubah, keberhasilan organisasi seperti PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia terletak pada kemampuan mereka untuk belajar dengan cepat dan memiliki budaya pembelajaran yang kuat. Indikator kinerja menurut Afandi (2018), adalah: 1) Kuantitas hasil kerja; 2) Kualitas hasil kerja; 3) Efisiensi dalam

melaksanakan tugas; 4) Disiplin kerja; 5) Inisiatif; 6) Ketelitian; 7) Kepemimpinan; 8) Kejujuran; dan 9) Kreativitas.

Sejalan dengan perubahan dinamis dalam beberapa tahun terakhir, sorotan terhadap konsep kemampuan belajar (*learning agility*) dan budaya belajar (*learning culture*) sebagai elemen-elemen kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi semakin meningkat. Kemampuan belajar didefinisikan oleh De Meuse (2017) sebagai kemampuan untuk belajar dari pengalaman dan kemauan untuk menerapkan pelajaran tersebut agar berhasil dalam peran yang baru dan menantang. Jalan kesuksesan untuk tenaga kerja saat ini dapat ditempuh dengan kemauan untuk terus berubah, beradaptasi, belajar, tumbuh, dan berkembang. Gravett dan Caldwell (2016) juga berpendapat bahwa kemampuan belajar berhubungan dengan kapasitas penyesuaian diri individu dan kemauan dalam mengatasi situasi baru di kemudian hari. Kemampuan belajar menurut (Megawaty, *et al*, 2023), memiliki beberapa indikator, yaitu: 1) Keahlian bersosialisasi (*people agility*); 2) Keahlian menghasilkan hasil (*result agility*); 3) Keahlian mental (*mental agility*); dan 4) Keahlian menghadapi perubahan (*change agility*).

Ini mencerminkan sejauh mana seseorang memiliki rasa ingin tahu terhadap ide-ide yang terlibat dalam kegiatan pengembangan keterampilan. Individu dengan keahlian menghadapi perubahan tidak hanya menerima perubahan, tetapi juga bersemangat untuk belajar dan berkembang. Mereka melihat perubahan sebagai peluang untuk meningkatkan diri mereka sendiri dan mengembangkan keterampilan baru. Sebaliknya budaya belajar menciptakan lingkungan yang mendorong dan mendukung pembelajaran, kolaborasi, inovasi, dan berbagi pengetahuan di seluruh organisasi. Budaya belajar adalah budaya belajar yang mengarah pada pengembangan perilaku pembelajaran dengan berusaha memecahkan hambatan, menyebarkan kebiasaan serta kemampuan belajar, dan mendukung pembangunan berkelanjutan serta perubahan positif didalam organisasi untuk menjamin keuntungan dalam berkompetisi (Banerjee *et al.*, 2017; Saoula *et al.*, 2018).

Indikator budaya pembelajaran mencakup sejumlah elemen yang secara bersama-sama memberikan gambaran komprehensif tentang sejauh mana suatu organisasi menganut dan mengintegrasikan pembelajaran sebagai inti dari identitas dan keberlanjutan organisasional. Berikut adalah indikator utama budaya belajar: 1) Prioritas pembelajaran; 2) Dukungan pemimpin; 3) Aksesibilitas pelatihan; 4) Keterlibatan karyawan; 5) Toleransi terhadap kegagalan; 6) Inovasi; 7) Penghargaan untuk pembelajaran; 8) Umpan balik konstruktif; 9) Adaptasi terhadap perubahan; 10) Pendekatan kolaboratif; 11) Sikap terbuka terhadap belajar; dan 12) Peningkatan berkelanjutan.

Tabel 1: Penyewaan Kontainer Periode Tahun 2019 – 2021

Tahun	Jumlah Kontainer	Jumlah Transaksi
2019	1244	74.994
2020	1048	40.983
2021	995	35.933

Sumber: PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

Terlihat dengan jelas pada tabel 1 bahwa tahun 2020 ditandai dengan jumlah transaksi yang lebih sedikit dibandingkan dengan tahun 2019, yaitu mengalami penurunan sebanyak 45%. Faktor utama penyebab penurunan ini adalah gempuran pandemi virus COVID-19 yang melanda Indonesia dari tahun 2020 hingga tahun 2023. Pandemi ini memengaruhi banyak aspek bisnis di seluruh dunia, termasuk PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. Tahun 2021, perusahaan hanya mampu mencapai realisasi transaksi sebanyak 35.933 yang mana mengalami penurunan sebesar 12% dari tahun 2020 atau

sebesar 52% dari tahun 2019. Penurunan kinerja karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal diperlukan rencana yang matang termasuk menyesuaikan atau beradaptasi dengan keadaan yang ada.

Permasalahan ini disebabkan oleh perubahan keadaan yang sangat mendadak dan berdampak sebagian besar aspek perusahaan seperti organisasi, karyawan dan aspek lainnya. Berdasarkan uraian tersebut, kinerja PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia tidak lepas dari pengaruh kemampuan belajar dimana sebuah perusahaan dapat belajar, beradaptasi dengan keadaan yang ada dan dipengaruhi oleh budaya belajar dimana perusahaan dapat menciptakan budaya dan lingkungan yang mendukung pembelajaran, adaptasi dan inovasi.

PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia telah lama dikenal sebagai perusahaan yang inovatif dan adaptif, namun, dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis ini, penting untuk menyelidiki sejauh mana kemampuan belajar dan budaya belajar berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Bagaimana organisasi ini memanfaatkan konsep-konsep ini dalam menghadapi perubahan pasar, meningkatkan daya saing, dan mencapai kinerja yang berkelanjutan menjadi pertanyaan kunci.

Kemampuan untuk belajar lebih cepat daripada pesaing adalah keunggulan kompetitif yang berlangsung. Kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat adalah kunci kesuksesan. Kemampuan belajar yang cepat dan budaya pembelajaran yang kuat dapat menjadi aset berharga dalam menghadapi perubahan, meningkatkan inovasi, dan memberikan keunggulan kompetitif. Dalam konteks PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia, yang beroperasi di sektor logistik dan manajemen kontainer yang kritis, faktor-faktor ini mungkin menjadi kunci sukses dalam menjawab berbagai perubahan, termasuk peraturan industri yang berubah-ubah, perubahan dalam dinamika pasar global, dan teknologi yang terus berkembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kemampuan belajar dan budaya belajar terhadap kinerja karyawan PT Masaji Tatanan Indonesia.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta. Dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael untuk menentukan banyaknya jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan. Dalam penelitian ini tingkat kesalahan dalam menentukan banyaknya jumlah sampel menggunakan tingkat kesalahan 5%. Metode analisis dengan menggunakan regresi linear berganda dan sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 50 responden tentang kemampuan belajar dengan jumlah 8 butir pernyataan, budaya belajar dengan jumlah 12 butir pertanyaan, dan kinerja karyawan dengan jumlah 10 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.30, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Kemampuan Belajar	0.783	0.600	Reliabel
Budaya Belajar	0.850	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.772	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah SPSS V. 26 tahun 2024

Berdasarkan tabel 2, reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai kemampuan belajar, budaya belajar dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 3. Pengaruh Kemampuan Belajar dan Budaya Belajar terhadap Kinerja Karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta

Variabel	Parameter					α
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	
Kemampuan Belajar	0,916	0,838	13,779	0,613	0,000	0,05
Budaya Belajar				0,260	0,000	

Pengujian Signifikan

$F_{hitung} > F_{tabel} = 121,692 > 3,195$

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah SPSS V.26 (2024)

$$Y = 13,779 + 0,613.X_1 + 0,260.X_2$$

Berdasarkan tabel 3, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($121,692 > 3,195$), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan belajar dan budaya belajar terhadap kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.838, artinya kemampuan belajar dan budaya belajar secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 83,8% kepada kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 16,2% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kemampuan belajar dan budaya belajar berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta. Koefisien kemampuan belajar sebesar 0,613, artinya jika ada peningkatan kemampuan belajar satu kali, maka kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta akan meningkat sebesar 0,613 kali atau sebaliknya dengan asumsi budaya belajar tidak berubah. Koefisien budaya belajar sebesar 0,260, artinya jika ada

peningkatan budaya belajar satu kali, maka kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta akan meningkat sebesar 0,260 kali atau sebaliknya, dengan asumsi kemampuan belajar tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 4. Pengaruh Kemampuan Belajar terhadap Kinerja Karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Kemampuan Belajar	0,887	0,787	17,708	0,897	0,000	0,05
Pengujian Signifikan						
$t_{hitung} > t_{tabel} = 13,299 > 2,011$						
Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan						
Sumber: data diolah SPSS V. 26 (2024)						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 17,708 + 0,897 (X_1)$$

Berdasarkan tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.787, artinya kemampuan belajar memberikan kontribusi sebesar 78,7% kepada kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 21,3% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Kemampuan belajar berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta. Koefisien regresi kemampuan belajar sebesar 0,878, artinya jika ada peningkatan kemampuan belajar satu kali, maka kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta akan meningkat sebesar 0,878 kali, atau sebaliknya.

Tabel 5. Pengaruh Budaya Belajar terhadap Kinerja Karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Budaya Belajar	0,832	0,693	20,163	0,599	0,000	0,05
Pengujian Signifikan						
$t_{hitung} > t_{tabel} = 10,404 > 2,011$						
Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan						
Sumber: data diolah SPSS V. 26 (2024)						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 20,163 + 0,599 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 5, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.693, artinya budaya belajar memberikan kontribusi sebesar 69,3% kepada kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 30,7% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Budaya belajar berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta. Koefisien regresi budaya belajar sebesar 0,599, artinya jika ada peningkatan budaya belajar satu kali, maka kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta akan meningkat sebesar 0,599 kali, atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Belajar dan Budaya Belajar Terhadap Kinerja Karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan belajar dan budaya belajar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tripathia & Kalia (2022), yang menyatakan bahwa kemampuan belajar dan budaya belajar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Belajar Terhadap Kinerja Karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan belajar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang memiliki keahlian belajar dari pengalaman, mencerminkan kemampuan berinteraksi sosial dengan orang lain, karyawan dapat mencapai hasil yang baik dalam kondisi sulit, keahlian menghasilkan hasil yang mampu memotivasi orang di sekitarnya, karyawan mampu memikirkan masalah dari perspektif baru, dengan keahlian mental dapat berpikir kreatif, nyaman menghadapi ketidakjelasan, karyawan memiliki rasa ingin tahu terhadap ide-ide yang baru, dan tetap bersemangat untuk belajar dan berkembang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salsabila & Megawaty (2023) dan Rahardi, *et al* (2022), yang menyatakan bahwa kemampuan belajar mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Belajar Terhadap Kinerja Organisasi PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya belajar dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta. Hal ini dikarenakan bahwa pembelajaran diterapkan sebagai elemen strategis visi dan misi organisasi, keterlibatan pemimpin dapat mempertahankan budaya pembelajaran, program pelatihan dapat memenuhi kebutuhan pengembangan karyawan, karyawan diberdayakan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran, kegagalan merupakan bagian integral dalam proses pembelajaran, organisasi mendukung adanya ide-ide inovatif dalam budaya pembelajaran, karyawan dipacu terus untuk berpartisipasi dan mengejar pengembangan diri, kebiasaan memberikan umpan balik secara teratur dan konstruktif dapat mendukung pengembangan diri, kemampuan organisasi untuk dapat merespon perubahan dengan cepat dan efektif, pengalaman dan pemecahan masalah bersama dapat membangun suatu pengetahuan, membangun sikap positif terhadap belajar dapat mengembangkan kemauan untuk terus belajar dan organisasi yang mempraktikkan pembelajaran yang berkelanjutan memiliki kesempatan untuk mengatasi tantangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Silvianita (2022) dan Ibua *et al*, (2017), yang menyatakan bahwa budaya belajar dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut: 1) Kemampuan belajar dan budaya belajar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta; 2) Kemampuan belajar

dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta; dan 3) Budaya belajar dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut, saran yang dapat disampaikan bagi pihak-pihak yang terkait antara lain: 1) Bagi karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta, untuk terus berkembang dalam meningkatkan kemampuan pembelajaran khususnya dibidang industri logistik dan manajemen kontainer, juga tentang budaya belajar bagaimana kita dapat memahami strategi perusahaan serta belajar bagaimana kita bisa bangkit dari kegagalan; 2) Bagi PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Jakarta, harus mampu memenuhi kebutuhan para karyawan yang menjalankan tanggungjawabnya, di perusahaan juga harus mamapu menjadi organisasi yang mewadahi setiap karyawan untuk terus belajar demi meningkatkan kemampuan dan kualitas untuk memenuhi tujuan perusahaan; dan 3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian dengan penelitian serupa pada lokasi yang berbeda, agar menjadi pembanding dengan penelitian yang dilakukan. Selain itu, diharapkan dapat menambah penggunaan variabel lain yang dapat berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Banerjee, N., Stearns, E., Stephanie Mollerm, S., dan Mickelson, R. (2017). Teacher job satisfaction and student achievement: the roles of teacher professional community and teacher collaborations in schools. *American Journal of Education*, 123(2), 203–241.
- De Meuse, K. P. (2017). Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. *Consulting Psychology Journal*, 69(4), 267–295.
- Gravett, L. S & Caldwell, S. A. (2016). *Learning Agility Impact on Recruitment and Retention*. USA: Palgrave Macmillan.
- Ibua, Mary., Mrisha, Gabriel dan Kingi, William. (2017). “Effect of Learning Organization Culture on Organizational Performance Among Logistics Firms in Mombasa County”. *Journal of Human Resource Mangement*. Vol. 5. Issue 2, 2017. Pp. 32-38.
- Megawaty., Mahmuiddin, Vira Fenita dan Hendriadi. (2023). Learning Agility of Human Resources at State-owned Banks in the City of Makassar. *International Economics and Business Conference*. Vol. 1 No. 2 (2023).
- Rahardi, Didit., Nurbaiti, Beti dan Fauzi, Achmad. (2022). “The effect of job satisfaction, learning agility and resilience on performance with work stress as an intervening variable in sales department employees of PT Bungasari Flour Mills Indonesia during the covid-19 pandemic”. *Dinasti International Journal of Management Science*. Vol. 3 No. 4 Maret-April 2022. Hal. 715-724.
- Rahmawati, Monica dan Silvianita, Anita. (2022). “Pengaruh Learning Culture terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada Divisi Helicopter Completion Center PT Dirgantara Indonesia. *E-Proceeding of Management*. Vol. 7 No. 2 Desember 2020 pp. 6631-6636.

Saoula, Oussama., Shamim, amjad., Ahmad, Munawar Javed dan Abid, Muhammad Farrukh. (2018). Do entrepreneurial self-efficacy, entrepreneurial motivation, and family support enhance entrepreneurial intention? The mediating role of entrepreneurial education. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*. Vol. 17 (3), January 2023.

Tasya Salsabila dan Megawaty (2023). “Pengaruh learning agility terhadap kinerja karyawan pada otoritas jasa keuangan regional 6 Sulawesi, Maluku dan Papua. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 12 No. 2 (2023). Hal. 189-201.

Tripathia, Aastha dan Kalia, Prateek. (2022). “Examining the effects of supportive work environment and organisational learning culture on organisational performance in information technology companies: The mediating role of learning agility and organisational innovation”. *Innovation: Organization & Management*. Pp. 1-21.

8				
9				

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Peneliti
10				

