

Pengaruh *Learning Organization*, Kualifikasi Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Balai Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian (BBSDLP) Bogor Khususnya di Bidang Pelayanan Publik

JAM
14, 2

Diterima, Maret 2016
Direvisi, Mei 2016
Disetujui, Juni 2016

Nur Hasbullah Matturungan

Ria Kurniawati

Anggraini Sukmawati

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen
Institut Pertanian Bogor

Abstract: *This study is ex post facto which aims to determine the effect of a learning organization, educational qualifications and work experience to increase the performance of employees in Research and Development Center for Agricultural Land Resources (BBSDLP) Bogor, especially in the field of public service. The results showed that the learning organization, educational qualification, work experience and together have a significant effect on performance. Partially, learning organization and work experience have a significant effect while the educational qualification is opposite.*

Keywords: *learning organization, education qualifications, work experience, employee performance, and agricultural land resources*

Abstrak: Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *learning organization*, kualifikasi pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Balai Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian (BBSDLP) Bogor khususnya di bidang pelayanan publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *learning organization*, kualifikasi pendidikan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Secara parsial, *learning organization* dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan sedangkan kualifikasi pendidikan sebaliknya.

Kata Kunci: *learning organization, kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, kinerja karyawan, dan sumber daya lahan pertanian*

Di era yang semakin kompetitif ini, tingkat persaingan organisasi-organisasi semakin tinggi dari hari ke hari. Tingginya tingkat persaingan ini memberikan tekanan yang besar bagi organisasi-organisasi untuk bisa *survive*. Untuk itu, organisasi harus bisa menyesuaikan diri dan mampu

bertahan. Misalnya pada Balai Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian (BBSDLP) Bogor khususnya di bidang pelayanan publik. Karyawan di bidang pelayanan publik pada BBSDLP Bogor harus selalunya mampu meningkatkan kinerja agar mampu bersaing dan meningkatkan kualitas demi meningkatkan kualitas organisasi.

Sebuah organisasi pun dituntut untuk terus belajar dan belajar agar mampu membenahi diri dan meningkatkan kualitasnya termasuk meningkatkan



Jurnal Aplikasi
Manajemen (JAM)
Vol 14 No 2, 2016
Terindeks dalam
Google Scholar

Alamat Korespondensi:
Nur Hasbullah M., Departemen
Manajemen, Fakultas
Ekonomi dan Manajemen IPB,
DOI: <http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332>. 14.2.08

kualitas karyawan. *Learning organization* merupakan suatu konsep yang cocok untuk diterapkan organisasi agar mampu meningkatkan kualitas karyawannya. *Learning organization* ini merupakan suatu konsep di mana organisasi dianggap mampu untuk terus menerus melakukan proses pembelajaran mandiri sehingga organisasi tersebut memiliki kecepatan berpikir dan bertindak dalam merespon beragam perubahan yang muncul.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan organisasi, diperlukan pengalaman kerja. Dengan pengalaman kerja, kita bisa melihat sejauhmana tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut. Di sisi lain, kualifikasi pendidikan karyawan organisasi juga turut andil dalam melihat kinerja seorang karyawan. Latar belakang pendidikan yang beragam mengakibatkan tingkat pengetahuan karyawan berbeda-beda.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Learning Organization*, Kualifikasi Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Balai Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian (BBSDLP) Bogor Khususnya di Bidang Pelayanan Publik”.

Berdasarkan yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh masing-masing *learning organization*, kualifikasi pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan? (2) Apakah terdapat pengaruh bersama *learning organization*, kualifikasi pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh masing-masing *learning organization*, kualifikasi pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. (2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh bersama *learning organization*, kualifikasi pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *expost facto* atau sering disebut penelitian *after the fact*. *Expost facto* berarti sesudah sebuah fakta terjadi. Sedangkan

expost facto study diartikan sebagai studi di mana peneliti secara matematis menguji efek dari karakteristik partisipan (disebut sebagai *subject variable*) tanpa melakukan manipulasi pada subyek

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Balai Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian (BBSDLP) Bogor di bidang pelayanan publik.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan pada pelayanan publik di Balai Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian (BBSDLP) Bogor.

Variabel yang diselidiki dalam penelitian ini terbagi dalam dua jenis, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel-variabel bebasnya adalah *organization learning* (X_1), kualifikasi pendidikan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3). Sedangkan variabel kinerja (Y).

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan mempergunakan instrumen-instrumen yang sudah disebutkan di atas. Pengumpulan data dilakukan secara langsung. Dikatakan langsung karena data diperoleh dengan meminta responden penelitian untuk mengisi angket atau kuesioner secara langsung tanpa perantara orang lain.

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data-data dari variabel bebas dan terikat. Data-data yang diperoleh dari pengisian kuesioner ini merupakan data primer, skala yang digunakan adalah skala *likert*.

Hasil pengisian kuesioner selanjutnya diskor melalui prosedur penskoran untuk merubah dari skala Likert menjadi skala interval. Skor-skor akhir yang diperoleh inilah yang akan menjadi data penelitian untuk variabel-variabel kognitif yang diteliti.

Data yang sudah terkumpul akan dianalisis menggunakan dua macam teknik statistik, yaitu teknik statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial. Statistik deskriptif dipergunakan untuk mendeskripsikan karakteristik skor responden penelitian untuk masing-masing variabel, dengan menggunakan rata-rata, standar deviasi, skor maksimum, skor minimum dan total frekuensi. Statistik inferensial dipergunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan analisis regresi sederhana dan regresi ganda.

Persamaan regresi yang dituju adalah:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- \hat{Y} = kinerja
- X_1 = learningorganization
- X_2 = kualifikasi pendidikan
- X_3 = pengalaman kerja
- b_i = koefisien regresi

Berdasarkan tabel-tabel, terlihat bahwa karyawan pria lebih dominan daripada wanita. Terlihat juga bahwa karyawan pada Pelayanan Publik pada Balai Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian (BBSDLP) lebih banyak yang sudah berkeluarga dan rata-rata lulusan strata satu. Mereka juga juga lebih banyak memiliki masa kerja lebih dari 11 tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan deskripsi tentang karakteristik distribusi nilai dari masing-masing kelompok penelitian dan sekaligus jawaban atas masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini.

Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Analisis Statistik Inferensia

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) atau Goodness of Fit Test, yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas *learning organization* (X_1), kualifikasi pendidikan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja (Y).

		Status			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	menikah	46	93,9	93,9	93,9
	belum menikah	3	6,1	6,1	100,0
Total		49	100,0	100,0	

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	Pria	30	61,2	61,2	61,2
	Wanita	19	38,8	38,8	100,0
Total		49	100,0	100,0	

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	SLTA	10	20,4	20,4	20,4
	D3	4	8,2	8,2	28,6
	S1	21	42,9	42,9	71,4
	S2	9	18,4	18,4	89,8
	S3	5	10,2	10,2	100,0
Total		49	100,0	100,0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	1-5 tahun	10	20,4	20,4	20,4
	6-10 tahun	2	4,1	4,1	24,5
	> 11 tahun	37	75,5	75,5	100,0
Total		49	100,0	100,0	

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of theEstimate
1	,692 ^a	,479		,20412

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, kualifikasi pendidikan, learningorganization

Besarnya koefisien determinasi (R2) adalah 0.479, ini berarti pengaruh atau kontribusi *learning organization* (X₁), kualifikasi pendidikan (X₂), dan pengalaman kerja (X₃) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 47.9%.

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar -0,167943. Artinya terdapat pengaruh secara parsial *learning organization* (X₁) dan pengalaman kerja (X₃) terhadap kinerja (Y) karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar 0,700 dan 5,623. Sedangkan kualifikasi pendidikan (X₂) tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja (Y) secara parsial karena $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu -2,336.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,721	3	,574	13,770	,000 ^b
	Residual	1,875	45	,042		
Total		3,596	48			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, kualifikasi pendidikan, learningorganization

Dari hasil analisis diperoleh nilai f_{hitung} 13,770 > nilai f_{tabel} 2,81. Artinya terdapat pengaruh bersama-sama dari ketiga variabel yaitu *learning organization* (X₁), kualifikasi pendidikan (X₂), dan pengalaman kerja (X₃) terhadap kinerja (Y).

Uji-t digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat secara individu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh bersama-sama *learning organization*, kualifikasi pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja.

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,358	,327		7,202
	learningorganization	,057	,082	,085	,700
	kualifikasi pendidikan	-,129	,055	-,272	-2,336
	pengalaman kerja	,446	,079	,700	5,623

a. Dependent Variable: kinerja

Terdapat pengaruh yang signifikan *learning organization* terhadap kinerja.

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kualifikasi pendidikan terhadap kinerja.

Terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman terhadap kinerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Priyatno, D. 2009. *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media.
- Umar, H. 2002. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedi Pustaka Utama.
- Rai, I.G.A. 2008. *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Angelica, D., dkk. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tim Ilmu Pengembang Ilmu Pendidikan FPI-UPI. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Jakarta: Imperial Bhakti Utama.
- Nawari. 2010. *Analisis Regresi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ruky, Achmad, S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gilarso, T. 2003. *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sungkon, C. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soedijarto. 2008. *Landasan dan Arah Pendidikan Kita*. Jakarta: Kompas Media Nusantara.