

Pengaruh Sikap Kerja Dan *Organizational Learning* Terhadap Kinerja Pegawai

(Suatu Studi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis)

Syifa Nur Auliah

Universitas Galuh

Korespondensi penulis: syifanura@studet.unigal.ac.id

Abstract: *The background of this research is that the performance of employees of the Ciamis Regency Investment and One-Stop Services Office is still not optimal. This is thought to be caused by not optimal work attitudes and implementation of organizational learning. The purpose of this study was to find out 1) The effect of work attitude on employee performance at the Investment and One-Stop Services Office of Ciamis Regency; 2) The effect of organizational learning on employee performance at the Investment and One-Stop Services Office of Ciamis Regency; 3) The influence of work attitudes and organizational learning on employee performance at the Investment and One-Stop Services Office of Ciamis Regency. In this study used a survey method with a quantitative data approach. The population in this study were ASN employees at the Ciamis Regency Investment and One-Stop Services Office, totaling 35, so the authors took samples using a saturated sampling technique so that the number of samples in this study were 35 people. Analysis was carried out on the data collected both from the results of observations, interviews, and questionnaires. The stages of data analysis begin with validity, reliability and verification/quantitative data analysis. The results of the study show that: 1) There is a positive and significant effect of work attitude on employee performance at the Investment and One-Stop Services Office of Ciamis Regency. This means that the better the work attitude at the Ciamis Regency One Stop Investment and Integrated Services Service, the employee's performance will increase; 2) There is a positive and significant effect of organizational learning on employee performance at the Investment and One-Stop Services Office of Ciamis Regency. This means that the better the organizational learning at the Investment and One-Stop Service Office of Ciamis Regency, the employee's performance will increase; 3) There is a positive and significant effect of work attitude and organizational learning on employee performance at the Investment and One-Stop Services Office of Ciamis Regency. This means that the better the work attitude and organizational learning at the Investment and One-Stop Services Office of Ciamis Regency, the employee's performance will increase.*

Keyword: *performance of employees, organizational, analysis*

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis yang masih belum optimal. Hal ini diduga disebabkan oleh belum optimalnya sikap kerja dan pelaksanaan pembelajaran organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis; 2) Pengaruh pembelajaran organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis; 3) Pengaruh sikap kerja dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Dalam penelitian ini digunakan metode survey dengan pendekatan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis yang berjumlah 35 orang, maka penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang. Analisis dilakukan terhadap data yang terkumpul baik dari hasil observasi, wawancara, maupun kuesioner. Tahapan analisis data diawali dengan validitas, reliabilitas dan verifikasi/analisis data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik sikap kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis maka kinerja pegawai akan semakin meningkat; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pembelajaran organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik pembelajaran organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis maka kinerja pegawai akan meningkat; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik sikap kerja dan pembelajaran organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kata kunci: kinerja karyawan, organisasi, analisis

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 20, 2023; Agustus 14, 2023

* Syifa Nur Auliah, syifanura@studet.unigal.ac.id

I. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi, pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal yang paling penting yang dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja pegawai yang baik adalah sikap kerja dan organitational learning.

Salah satu fakta yang terjadi dalam pentingnya sikap kerja dalam organisasi yaitu pada pelayanan umum. Pelayanan umum yang dimaksudkan disini adalah pelayanan langsung. Hal ini dapat dipahami karena secara individual, masing-masing orang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, sehingga sikap yang diberikan bisa berbeda satu dengan yang lain.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis masih belum optimal, hal ini dapat diketahui dari data pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai sebagaimana tampak pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil pra survey Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
01	Kualitas kerja pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang sudah ditetapkan	17	3
02	Kualitas hasil kerja pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	17	3
03	Keandalan pegawai selalu mengikuti instruksi dari Pimpinan dalam melaksanakan tugas	16	4
04	Pegawai selalu memiliki sikap bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	7	13

Sumber: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis, 2023

Berdasarkan tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa hasil para survey menunjukkan masih adanya permasalahan dalam kinerja, diantaranya belum optimalnya penyelesaian tugas, sesuai dengan target yang sudah ditetapkan, hasil kerja atau kualitas kerja belum optimal belum memenuhi standar yang sudah ditetapkan, minimnya kemampuan pegawai dalam menerima intruksi dari pimpinan sehingga pekerjaan yang dilakukan belum optimal, belum optimalnya kerjasama antar pegawai sehingga menyebabkan kualitas kerja menurun .

Faktor lain yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis adalah sikap kerja yang kurang sesuai, seperti kemampuan untuk bekerjasama. Hal ini dapat diketahui dari data pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai sebagaimana tampak pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2

Hasil pra survey Sikap Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
01	Pegawai memiliki kemauan untuk bekerjasama dengan pegawai lainnya ketika mengalami kesulitan	17	3
02	Pegawai memiliki rasa memiliki yang tinggi sesama pegawai lainnya	16	4
03	Hubungan antar pribadi pegawai terjalin dengan baik	15	5
04	Pegawai suka terhadap pekerjaan yang diterimanya	10	10

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa hasil pra survey menunjukkan masih adanya permasalahan dalam sikap kerja, diantaranya pegawai belum semuanya memiliki inisiatif kerja, pegawai belum sepenuhnya memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, minimnya komunikasi antar pegawai, minimnya kemampuan pegawai dalam menerima intruksi dari pimpinan sehingga pekerjaan yang dilakukan belum optimal.

Faktor lain yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis adalah *organizational learning* yang kurang sesuai, seperti disiplin *personal mastery*. Hal ini dapat diketahui dari data pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai sebagaimana tampak pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.3

Hasil pra survey *Organizational Learning* Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
01	Disiplin personal mastery pegawai memiliki keterampilan untuk membangun kondisi kerja yang sesuai dengan keadaan organisasi	17	3
02	Disiplin berbagi visi pegawai memiliki keterampilan untuk menyesuaikan antara visi pribadi dengan visi organisasi	18	2
03	Divisi mental model pegawai memiliki keterampilan untuk menemukan prinsip dan nilai-nilai bersama dalam suatu organisasi	15	5
04	Divisi pembelajaran tim pegawai mampu untuk saling membantu dan bekerja dengan baik satu sama lain	18	2
05	Divisi berfikir sistematis pegawai memiliki keterampilan untuk membangun organisasi yang adaptif	8	12

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 1.3, dapat disimpulkan bahwa hasil pra survey tentang *organizational* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis menunjukkan masih adanya permasalahan di antaranya, belum semua pegawai memiliki keterampilan untuk membangun kondisi kerja yang sesuai dengan keadaan organisasi, belum semua pegawai memiliki keterampilan untuk menyesuaikan antara visi pribadi dengan visi organisasi, pegawai belum mampu bekerjasama dengan pegawai lain, belum semua pegawai memiliki keterampilan untuk membangun organisasi yang adaptif.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Sikap Kerja dan *Organizational Learning* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terbuka Satu Pintu Kabupaten Ciamis)**”.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Tahapan analisa data dilakukan dengan analisis kuantitatif dalam rangka menganalisa data yang terkumpul guna pembuktian hipotesis.

III. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa semakin baik sikap kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Korompis (2017) yang menguji pengaruh sikap kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado.

2. Pengaruh *Organizational Learning* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *organizational learning* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa semakin baik *organizational learning* maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Organizational learning merupakan suatu perilaku seseorang dimana orang tersebut secara terus menerus mengembangkan dan memperluas kemampuan dan kapasitas diri untuk mencapai tujuan yang diinginkan. *Organizational learning* merupakan suatu proses pembelajaran yang dilakukan seseorang untuk lebih baik lagi dan belajar dari pengalaman yang sudah pernah ada. Tentunya dengan *organizational learning* ini seseorang akan terus menerus memperbaiki diri untuk menjadi lebih baik. Oleh karena itu apabila *organizational learning* seseorang meningkat maka akan memiliki dampak juga terhadap kinerja individu tersebut.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan *organizational learning* maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung temuan Widy Anir Saragih (2011) yang menguji pengaruh *organizational learning* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero),

Tbk dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel *organizational learning* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Cabang USU Medan.

3. Pengaruh Sikap Kerja dan *Organizational Learning* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sikap kerja dan *organizational learning* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa semakin baik sikap kerja dan *organizational learning* maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan demikian maka suatu organisasi yang menyadari pentingnya *organizational learning* dalam rangka pelatihan dan pengembangan yang terkait dengan kinerja berkelanjutan pasti akan mengambil tindakan yang tepat. Karena kompetensi merupakan sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bersifat teknis, berkaitan langsung dengan kinerja seseorang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sikap kerja dan *organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap kerja dan *organizational learning* maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian yang peneliti lakukan untuk melengkapi dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Samsuri (2017) yang menguji pengaruh sikap kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada MTsN Takeran Kabupaten Magetan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif sikap kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada MTsN Takeran Kabupaten Magetan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik sikap kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Adapun skor indikator terendah adalah pada indikator rasa memiliki dengan rata-rata skor 147,7.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *organizational learning* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik *organizational learning* pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis maka kinerja pegawai akan semakin

meningkat. Adapun skor indikator terendah adalah pada indikator disiplin berpikir sistemik dengan rata-rata skor 143.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja dan *organizational learning* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik sikap kerja dan *organizational learning* pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Adapun skor indikator terendah adalah pada indikator kuantitas kerja rata-rata skor 142,5.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Sikap kerja yang sudah baik agar dipertahankan atau lebih ditingkatkan. Namun alangkah baiknya untuk lebih meningkatkan sikap kerja pegawai, sebaiknya pegawai lebih memperhatikan aspek rasa memiliki yaitu dengan cara lebih meningkatkan kemampuan pegawai untuk lebih memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga akan berdampak pada hasil kerja yang efektif dan efisien.
2. *Organizational learning* yang sudah baik agar dipertahankan atau lebih ditingkatkan. Namun alangkah baiknya untuk lebih meningkatkan *organizational learning*, pihak instansi lebih memperhatikan aspek disiplin berpikir sistemik yaitu dengan cara lebih meningkatkan keterampilan untuk memahami struktur hubungan antara berbagai faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi eksistensi organisasi sehingga mampu membangun kondisi kerja yang sesuai dengan keadaan organisasi.
3. Kinerja pegawai yang sudah baik agar dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi. Namun alangkah baiknya untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, maka sebaiknya pihak instansi lebih memperhatikan aspek kuantitas kerja yaitu dengan cara meningkatkan kemampuan pegawai melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara rutin sehingga pegawai lebih memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas tambahan yang diberikan oleh pihak instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFY-Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Ibrahim. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Jauhar, 2013, *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Kartono Kartini Dr. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Perkasa.
- Kinicki, A. 2013. *Perilaku Organisasi* (diterjemahkan oleh Erly Suandy) Buku 1, Edisi kesembilan. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mesiono. 2010. *Manajemen dan Organisasi*. Bandung : Citapustaka Media.
- Nazir, Moh.. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika. Aditama.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada. Media Group,
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.