

**PENGARUH *LEARNING ORGANIZATION* DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG**

Oleh

Dika Hidayati<sup>1)</sup>, Dani Habra<sup>2)</sup>, Wan Dian Safina<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan

E-mail: [1dikahidayati55@gmail.com](mailto:dikahidayati55@gmail.com)

**Abstract**

The title of this research is "The Influence of Learning Organization and Competence on Employee Performance at the Central Bureau of Statistics of Deli Serdang Regency". The purpose of this study was to determine and analyze the effect of learning organization and competence on employee performance at the Central Bureau of Statistics of Deli Serdang Regency. This research is an associative type of research that looks at the effect of learning organization and competence on employee performance at the Central Bureau of Statistics of Deli Serdang Regency and testing the hypothesis using Multiple Linear Regression Analysis at  $\alpha=5\%$ . The population in this study were all employees of the Central Statistics Agency of Deli Serdang Regency. The sample used in this study were employees at the Central Bureau of Statistics of Deli Serdang Regency as many as 39 people using the slovin formula. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between learning organization and competence variables on employee performance at the Central Bureau of Statistics of Deli Serdang Regency. In the F test, it is known that the learning organization and competence variables together affect the employee performance variable at the Central Bureau of Statistics of Deli Serdang Regency positively and significantly. In the t-test, it is known that learning organization has a more dominant effect on employee performance at the Central Statistics Agency, Deli Serdang Regency. The results obtained in this study indicate that partially positive and significant effect. R Square value = 0.733, meaning that 73.3% of the factors that influence performance can be explained by independent variables (Learning Organization and Competence) while the remaining 26.7% is explained by other factors not examined in this study.

**Keywords: Learning organization, Competence, Employee Performance.**

**PENDAHULUAN**

Tingginya tingkat persaingan yang dihadapi oleh instansi telah memberikan tekanan yang besar terhadap instansi tersebut untuk merubah dirinya. Perubahan yang dilakukan bersifat menyeluruh, tidak hanya pada tahap instansi saja melainkan juga mencakup individu-individu dalam instansi. Semua individu dalam instansi harus berubah, belajar, dan tumbuh lebih cepat dibandingkan masa lalu. Kemampuan instansi dan individu dalam merespon perubahan lingkungan di sekitar mereka akan menjadi bekal untuk menghadapi persaingan di era informasi ini. Lebih jauh lagi, sebuah instansi tidak hanya

harus menyesuaikan dengan perubahan lingkungan yang sedang terjadi saat ini tetapi juga dituntut untuk mampu mengembangkan kapabilitas unik yang memungkinkan instansi dan individu merespon potensi perubahan-perubahan di masa datang. Kemampuan instansi untuk belajar secara cepat menjadi kunci bagi keberhasilan instansi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya terutama di bidang statistik.

Keberhasilan berbagai aktivitas di dalam instansi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada

aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh instansi, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, di mana iklim kompetisi yang akan dihadapi sangatlah berbeda. Hal ini memaksa setiap instansi harus bisa bekerja secara lebih efisien, efektif dan produktif.

Proses pembelajaran dalam instansi merupakan suatu usaha yang dilakukan secara terus-menerus dari suatu pengalaman dan transformasi agar dapat membentuk sumber daya manusia yang terampil dan kompeten. Proses pembelajaran yang dilakukan oleh instansi tersebut lebih dikenal dengan organisasi pembelajaran (*learning organization*). Organisasi pembelajaran (*learning organization*) adalah sebuah organisasi di mana setiap orang terlibat dalam proses pengidentifikasian dan penyelesaian masalah, sehingga memungkinkan organisasi untuk melakukan eksperimen, melakukan perbaikan, dan meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus (Daft, 2017:78). Seorang dikatakan belajar apabila ia mengubah perilakunya menjadi lebih efektif karena pengetahuan yang telah dimilikinya. Dengan banyaknya perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal, maka agar dapat mempertahankan posisi bersaing yang menguntungkan instansi perlu memiliki kemampuan belajar yang tinggi (Budi, 2016).

Selain *learning organization*, faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2020:86), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dan motif yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang untuk memberikan respon secara memadai pada perubahan-perubahan dalam aspek-aspek perubahan dari kompetensi dan cara yang digunakan untuk mencapai kinerja dan hasil yang bagus. Kemampuan

mengantisipasi perubahan ini tergantung dari kemampuan individu- individu pegawai di dalam instansi, kemampuan berkreasi dan inovasi. Oleh sebab itu, penting sekali untuk memiliki SDM yang berkompeten agar mampu bekerja secara efektif dan memberikontribusi yang maksimal bagi organisasi. Kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan organisasi agar mampu memperoleh kinerja yang bagus.

Kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang untuk memberikan respon secara memadai pada perubahan-perubahan dalam aspek-aspek perubahan dari kompetensi dan cara yang digunakan untuk mencapai kinerja dan hasil yang bagus. Kemampuan mengantisipasi perubahan ini tergantung dari kemampuan individu- individu pegawai di dalam organisasi, kemampuan berkreasi dan inovasi. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direfrensikan terhadap kinerja yang unggul atau kreatif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Sumber daya manusia merupakan penentu perkembangan organisasi. Oleh sebab itu, penting sekali untuk memiliki SDM yang berkompeten agar mampu bekerja secara efektif dan memberikontribusi yang maksimal bagi instansi. Kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan organisasi agar mampu memperoleh kinerja yang bagus. Kinerja merupakan hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya untuk mencapai sasaran instansi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik melalui beberapa hal yaitu kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Deli Serdang mulai mengembangkan sebuah

.....

sistem informasi statistik secara geografis khususnya untuk pengolahan data wilayah sampai unit administrasi yang terkecil yang telah mulai dibuat secara manual sejak 1970. Data wilayah ini dibuat khususnya untuk menyajikan karakteristik daerah yang menonjol yang diperlukan oleh para perumus kebijakan dalam perencanaan pembangunan. Pembangunan teknologi informasi di BPS didasarkan pada tujuan yang ingin dicapai yaitu mengikuti perkembangan permintaan dan kebutuhan dalam pengolahan data statistik; melakukan pembaharuan/ inovasi dalam hal metode kerja 2 yang lebih baik serta memberikan kemudahan kepada publik dalam mendapatkan informasi statistik.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang, sebagai instansi yang bergerak dengan memiliki tujuan untuk menjadi pelopor data statistik terpercaya untuk semua. BPS Kabupaten Deli Serdang memiliki misi yaitu menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang terintegrasi dan berstandar nasional maupun internasional, memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik, membangun insan statistik yang profesional, berintegritas dan amanah untuk kemajuan perstatistikan. Serta memiliki nilai-nilai inti yaitu profesional, integritas, dan amanah. Sehingga pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Adapun tugas Badan Pusat Statistik adalah melaksanakan tugas pemerintahan di bidang kegiatan statistik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kualitas SDM sangat mempengaruhi maju atau tidaknya suatu instansi. Konsep pengembangan SDM pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang berlangsung terus menerus sepanjang individu/pegawai bekerja sesuai ketentuan di instansi tersebut. Oleh karena itu, organisasi masa depan adalah organisasi pembelajaran yang memberikan kesempatan kepada seluruh pegawainya untuk

terus-menerus belajar dan memecahkan masalah secara bersama-sama agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama. Suatu instansi dapat dikatakan berhasil apabila memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya, karena indikator tersebut menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan. Guna mencapai indikator tersebut, pihak manajemen perlu mengupayakan beberapa strategi kompetitif untuk mencapai kinerja yang optimal.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan instansi dalam mencapai tujuannya, instansi perlu memastikan bahwa pegawainya di dalam instansi merasakan kepuasan kerja, sehingga nantinya akan memiliki produktivitas yang tinggi. Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang dinamis dan sebagai aset organisasi yang penting karena selalu dibutuhkan dalam setiap proses yang menghasilkan barang atau jasa. Dalam organisasi tanpa didukung oleh pegawainya dengan kualitas ataupun kemampuan skill serta operasionalnya yang baik maka akan sulit bagi organisasi untuk bisa mempertahankan kondisi organisasinya dalam mengembangkan serta memajukan pada masa yang akan datang. Oleh karena itu setiap organisasi perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik atau melakukan manajemen organisasi.

Pelatihan dilakukan sebagai upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai. Terutama dalam menghadapi kondisi-kondisi baru. Hal ini berkaitan dengan karir yang diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya keterbatasan kemampuan sumber daya manusia pada suatu instansi. Pelatihan menjadi hal yang perlu diperhatikan sebagai awalan kerja atau setelah Melakukan pekerjaan bagi pegawai.

Pegawai merupakan orang yang berkepentingan dalam proses kegiatan pengembangan karir. pegawai dalam suatu organisasi memiliki kemampuan yang

beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Tak jarang pula sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Maka dari itu penilaian kinerja diperlukan untuk menilai seberapa kemampuan pegawai dalam menerapkan kemampuannya di dalam pekerjaannya. Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan (Mangkunegara 2016:43).

Penilaian kinerja merupakan salah satu hal yang berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada suatu instansi, karena dapat menentukan imbalan yang akan diberikan dengan melihat hasil dari penilaian kinerja tersebut. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang sangat penting dalam maju mundurnya suatu organisasi karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi dapat berjalan ke arah yang benar. Penilaian kinerja sangatlah penting dalam sebuah organisasi karena dapat memberikan gambaran akan berbagai kemajuan dan perubahan yang telah dicapai. Karena kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

**Tabel 1**

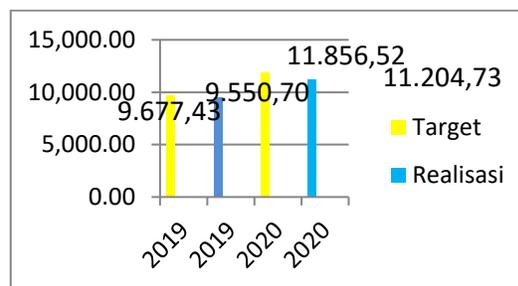
**Pegawai BPS Berdasarkan Jabatan Dan Jenis Kelamin Kabupaten Deli Serdang**

Jabatan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan
Pejabat Struktural	7	6 (85,71%)	1 (14,29%)
Pejabat Fungsional Statistik	13	6 (46,15%)	7 (53,85%)
Pejabat Fungsional Umum	19	13 (68,42%)	6 (31,58%)
<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>25 (64,10%)</b>	<b>14 (35,90%)</b>

Sumber: Laporan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Tahun 2020.

Laporan Kinerja BPS Kabupaten Deli Serdang disusun sebagai bentuk akuntabilitas terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi BPS atas penggunaan anggaran. Laporan Kinerja juga merupakan wujud pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan.

Secara umum kinerja BPS Kabupaten Deli Serdang tahun 2020 dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja tujuan dan sasaran strategis yang telah dicapai berdasarkan target yang sudah ditetapkan. Pelaksanaan program tersebut dibiayai melalui APBN yang dituangkan ke dalam DIPA Anggaran dengan nilai sebesar Rp. 11.856.523.000,- dan realisasinya mencapai Rp. 11.204.730.606,- atau sebesar 94,50 persen.



**Gambar 1**  
**Pagu dan Realisasi Anggaran BPS**  
**Kabupaten Deli Serdang**  
**Tahun 2019-2020**

Berbagai upaya yang telah dilakukan BPS Kabupaten Deli Serdang untuk mengatasi tantangan yang dihadapi, yaitu dengan menyesuaikan keadaan dan situasi daerah setempat, memaksimalkan sarana dan prasarana yang dimiliki, mengoptimalkan kegiatan pengawasankegiatan dalam rangka meningkatkan kualitas data dan terus berupaya meningkatkan kinerja pegawai. Harapan terhadap visi BPS sebagai “Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju”, dicerminkan dari keberhasilan menyediakan

data statistik yang relevan, akurat, tepat waktu, mudah diakses, terbandingkan, konsisten, dan lengkap. Ketersediaan data yang dihasilkan BPS diharapkan dapat memenuhi kebutuhan jangka pendek, menengah dan jangka panjang bagi keperluan pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang memiliki penilaian kompetensi berupa tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan mempengaruhi kompetensi pegawai karena pegawai yang memiliki tingkat pendidikan tinggi memiliki kompetensi yang lebih tinggi daripada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah.

**Tabel 2**  
**Tingkat Pendidikan Badan Pusat Statistik Kab. Deli Serdang**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	Pascasarjana (S2)	6
2	Sarjana (S1/D-IV)	15
3	Sarjana Muda (D-III)	8
4	SLTA	10
<b>Total Jumlah Pegawai</b>		<b>39</b>

Sumber: LKIP BPS Kabupaten Deli Serdang 2020

Selain pendidikan formal, kompetensi juga meningkat karena adanya pendidikan non formal yang diberikan perusahaan antara lain berupa pelatihan dan pengembangan. Badan Pusat Statistik (BPS) memiliki 2 program yang ditetapkan oleh pemerintah yaitu program penyediaan dan pelayanan informasi statistik (P2IS) dan program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BPS (DMPTTL BPS).

Sehubungan dengan hal di atas, maka kompetensi, pelatihan, dan penilaian kinerja sangat penting dalam suatu instansi karena dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan kompetensi, pelatihan, dan

penilaian kinerja akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan instansi. Menyadari betapa pentingnya kompetensi, pelatihan, dan penilaian kinerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka BPS Kabupaten Deli Serdang, dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program guna meningkatkan kualitasnya.

Berdasarkan gambaran latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Learning organization* dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah *Learning Organization* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik kabupaten Deli Serdang.

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Learning Organization* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Learning Organization* terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik kabupaten Deli serdang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang yang beralamatkan Jl. Karya Utama Kompleks Pemkab Deli Serdang Lubuk Pakam, 20514. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September 2021 sampai dengan bulan Juni 2022.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Deskriptif Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Learning Organization* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 39orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2017:38), “Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan”. Maka pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas ( $X_1$ ) adalah *Learning Organization* dan ( $X_2$ ) adalah kompetensi. Variable utama terikat (Y) yang menjadi faktor dalam melakukan investigasi dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi, wawancara dan membagikan angket (kuesioner).

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Situmorang: 2017: 68). Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut valid
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut tidak valid

Uji reliabilitas ini dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 16.00 butiran pernyataan yang sudah valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika  $r_{alpha} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut reliabel
- b) Jika  $r_{alpha} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut tidak reliabel

Untuk menguji hipotesis digunakan pengujian statistik Uji Regresi Linear Berganda untuk mengukur seberapa besar Pengaruh *Learning Organization* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik kabupaten Deli Serdang. Untuk persamaan analisis regresi linear berganda menurut (Sugiyono, 2017:188) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai  
 a : Konstanta  
 $b_1, b_2$  : Koefesien Regresi  
 $X_1$  : *Learning Organization*  
 $X_2$  : Kompetensi  
 e : *error* (tingkat kesalahan)

Data diolah secara statistik disebut signifikan secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS 16.0 for Windows*.

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya, disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima. Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama

terhadap variabel terikat.  $H_0: b_1 = b_2 = 0$  Artinya, secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas *Learning Organization* ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat.  $H_0: b_1 \neq b_2 \neq 0$ , Artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel-variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat.

Disamping uji-F, dilakukan juga uji-t untuk masing-masing nilai koefisien regresi dalam persamaan regresi. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Variabel bebas dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat bisa dilihat dari probabilitas variabel bebas dibandingkan dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ). Jika probabilitas variabel bebas lebih besar dari tingkat kesalahannya ( $\alpha$ ) maka variabel bebas tidak berpengaruh, tetapi jika probabilitas variabel bebas lebih kecil dari tingkat kesalahannya ( $\alpha$ ) maka variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat. Model pengujianya adalah:  $H_0: b_1: b_2 = 0$ , Artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.  $H_1: b_1: b_2 \neq 0$ , Artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari persamaan dengan model persamaan tersebut akan dapat dihitung  $R$  atau *coefficient of determination* yang menunjukkan persentase dari variasi variabel keputusan pembelian ulang yang mampu dijelaskan oleh model. Selanjutnya, dengan membandingkan besarnya nilai  $R$  untuk masing-masing variabel *learning organization* ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) dapat diketahui faktor terpenting atau dominan yang menentukan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu berupa *Learning organization* ( $X_1$ ), dan kompetensi ( $X_2$ ) adalah besar terhadap variabel terikat ( $Y$ )

yakni kinerja pegawai. Sebaliknya jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu berupa *Learning organization* ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yakni kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pusat Statistik adalah Lemabaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya BPS merupakan kepanjangan dari Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Pada penelitian ini akan dijelaskan secara deskriptif hasil penelitian setiap variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Jumlah pertanyaan seluruhnya adalah 6 butir untuk variabel *Learning Organization* ( $X_1$ ), 6 butir untuk variabel kompetensi ( $X_2$ ), dan 10 butir untuk variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) jadi jumlah seluruh pertanyaan adalah 22 butir.

Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan tanggapan responden sebagai berikut:

- |                           |                 |
|---------------------------|-----------------|
| Sangat Setuju (SS)        | : diberi skor 5 |
| Setuju (S)                | : diberi skor 4 |
| Kurang Setuju (KS)        | : diberi skor 3 |
| Tidak Setuju (TS)         | : diberi skor 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | : diberi skor 1 |

### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dibagi menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Dari data yang

diperoleh, menghasilkan data analisis sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Responden Berdasarkan**  
**Jenis Kelamin**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	25	64,10%
Perempuan	14	35,90%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa pengumpulan data menghasilkan data responden laki-laki sejumlah 25 atau 62,10% dan perempuan sejumlah 14 atau 35,90%. Sehingga dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih dominan daripada perempuan, karena responden laki-laki memiliki persentase yang lebih tinggi yaitu sebesar 62,10%.

## 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia, dibagi menjadi tiga kategori yaitu 20 sampai 30 tahun, 31 sampai 40 tahun, tahun dan lebih dari 40 tahun. Dari data yang diperoleh, menghasilkan data analisis sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Keterangan	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	4	10%
31-40 Tahun	16	40%
>40 Tahun	19	50%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa pengumpulan data menghasilkan data usia responden 20 sampai 30 tahun sejumlah 4 atau 10%, 31 sampai 40 tahun sejumlah 16 atau 40%, dan lebih dari 40 tahun sejumlah 19 atau 50%. Sehingga dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia lebih dari 40 tahun adalah responden yang paling dominan, karena responden dengan usia lebih dari 40 tahun memiliki persentase yang lebih tinggi yaitu sebesar 50%.

## 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan, menjadi tiga kategori yaitu Sarjana (S1 dan S2), Diploma (I, II, dan III), dan SMA/SMK. Dari data yang diperoleh, menghasilkan data analisis sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Pascasarjana (S2)	6	15,4%
Sarjana (S1/D-IV)	5	12,8%
Sarjana Muda (D-III)	18	46,2%
SLTA	10	25,6%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pengumpulan data menghasilkan jenjang pendidikan responden dengan kategori Pascasarjana (S2) sejumlah 6 atau 15,4%, Sarjana (S1-DIV) sejumlah 5 atau 12,8%, Sarjana Muda sejumlah 18 atau 46,2% dan SMA/SMK sejumlah 10 atau 25,6%. Sehingga dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenjang pendidikan Sarjana Muda (D3) adalah responden yang paling dominan, karena responden dengan jenjang pendidikan Sarjana Muda memiliki persentase yang paling tinggi yaitu sebesar 46,2%.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur validasi dari instrumen penelitian yang digunakan. Dalam memperoleh validitas kuesioner, dititikberatkan pada pencapaian validitas isi. Validitas tersebut menunjukkan seberapa besar perbedaan yang diperoleh dengan instrumen pengukuran yang merefleksikan perbedaan sesungguhnya pada responden yang diteliti. Pengujian validitas ini dilakukan dengan bantuan software SPSS dengan membandingkan nilai  $r_{tabel}$  dengan  $r_{hitung}$  ( $r_{x-y}$ ). Nilai sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji validitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas**  
 Variabel *Learning Organization*

Pertanyaan	$r_{xy}$	r-Tabel	Ket
1	0,353	0,316	Valid
2	0,353	0,316	Valid
3	0,958	0,316	Valid
4	0,551	0,316	Valid
5	0,398	0,316	Valid
6	0,374	0,316	Valid

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa nilai  $r_{xy} > 0,316$  digunakan untuk seluruh pertanyaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian ini telah valid.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Validitas**  
 Variabel Kompetensi

Pertanyaan	$r_{xy}$	r-Tabel	Ket
1	0,355	0,316	Valid
2	0,649	0,316	Valid
3	0,771	0,316	Valid
4	0,353	0,316	Valid
5	0,447	0,316	Valid
6	0,880	0,316	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa nilai  $r_{xy} > 0,316$  digunakan untuk seluruh pertanyaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian ini telah valid.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Validitas**  
 Variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan	$r_{xy}$	r-Tabel	Ket
1	0,353	0,316	Valid
2	0,353	0,316	Valid
3	0,958	0,316	Valid
4	0,552	0,316	Valid
5	0,399	0,316	Valid
6	1	0,316	Valid
7	0,398	0,316	Valid
8	0,551	0,316	Valid
9	0,958	0,316	Valid
10	0,922	0,316	Valid

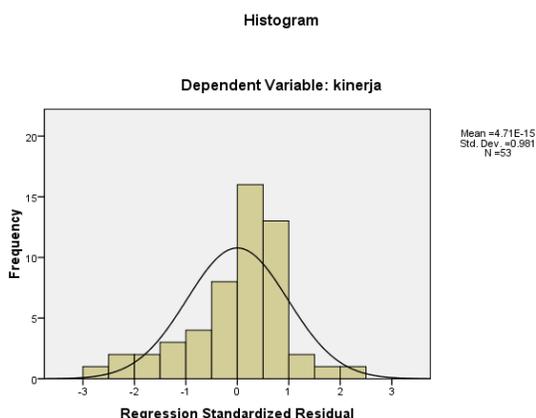
Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa nilai  $r_{xy} > 0,316$  digunakan untuk seluruh pertanyaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian ini telah valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi terhadap instrumen-instrumen dalam pengukuran konsep. Reliabilitas adalah syarat dalam mencapai validitas suatu kuisisioner dengan tujuan tertentu. Dalam pengukuran reliabilitas alat pengukuran yang digunakan yaitu teknik Alpha Cronbach. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka jawaban dari para responden dinyatakan reliabel. Jika *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,60 maka jawaban dari para responden pada kuisisioner sebagai alat pengukur dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

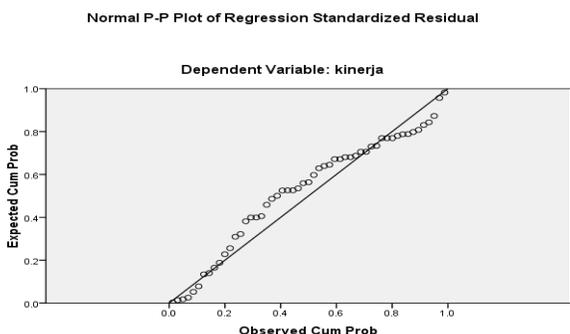
Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
<i>Learning Organization</i>	0.825	Reliabel
Kompetensi	0.805	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.908	Reliabel

Suatu pertanyaan atau instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0.60. Pada output reliabilitas statistik diperoleh nilai *cronbach's alpha* pada masing masing variabel yaitu lebih besar dari pada 0.6, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel. Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Dapat dikatakan bahwa kuisisioner ini memiliki hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran dalam model yang berbeda.



**Gambar 2**  
**Histogram Uji Normalitas**

Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel koordinasi kerja berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri dan melenceng ke kanan.



**Gambar 3**  
**Scatterplot Uji Normalitas**

Pada scatter plot terlihat titik-titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal. Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka akan dilakukan uji *Kolmogrov Smirnov*.

**Tabel 10**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	53
Normal Parameters	.0000000
Mean	1.78247896
Std. Deviation	.129
Most Extreme Differences	.096
Absolute	-.129
Positive	.941
Negative	.338
Kolmogorov-Smirnov Z	
Asymp.Sig.(2-tailed)	

Analisis Regresi Linier Berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (X1 dan X2) berupa variabel *Learning Organization* dan variabel Kompetensi serta variabel terikat (Y) berupa Kinerja karyawan, maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, penulis menggunakan bantuan program *software SPSS (Statistik Product and Service Solution)* versi 16.0 dari Tabel *coefficient* maka dihasilkan output pada Tabel berikut.

**Tabel 11**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.155	3.898		2.349	.023
LO	.823	.074	.845	11.065	.000
Kompetensi	.065	.139	.036	.468	.642

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel di atas, Kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9.155 + 0.823 X1 + 0.065 X2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 9.155 Ini mempunyai arti bahwa variabel *Learning Organization* dan Kompetensi dianggap konstan maka Kinerja karyawan (Y) sebesar 9.155.
- b. Koefisien X1 (b1) = 0.823. Variabel *Learning Organization* terhadap Kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.823. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel *Learning Organization* sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang akan meningkat sebesar 0.823.
- c. Koefisien X2 (b2) = 0.065. Variabel Kompetensi terhadap Kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.065. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Kompetensi sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang akan meningkat sebesar 0.065.

Oleh karena keputusan pada uji serentak adalah tolak Ho, maka pengujian model dilanjutkan dengan uji satu-satu atau uji parsial. Berikut ini adalah hasil uji parsial:

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients\***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)		3.339		1.386	.171
<i>Learning Organization</i>	4.627	.101	.503	4.672	.000
Kompetensi	.470	.191	.330	3.064	.003
	.585				

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa:

1. Nilai thitung variabel *Learning Organization* (X1) sebesar 4.672 berpengaruh secara positif dan signifikan hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000)<0.05. Hipotesis H1 diterima karena thitung>ttabel (4.672> 2.006) yang berarti

bahwa variabel *Learning Organization* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPS Deli Serdang.

2. Nilai thitung variabel Kompetensi (X2) sebesar 3.064 berpengaruh secara positif dan signifikan hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.003) <0.05. Hipotesis H1 diterima karena thitung>ttabel (3.064>2.006) yang berarti bahwa variabel Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang.

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Serentak (Uji F)**  
**ANOVA\***

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	5.230	3	1.743	23.855	.000*
Residual	2.631	36	.73083		
Total	7.861	39			

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi, *Learning Organization*

- b. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan  
Berdasarkan Tabel di atas memperlihatkan nilai Fhitung adalah 23.855 dengan tingkat signifikansi 0,000. sedangkan F tabel 3.18. Oleh karena pada kedua perhitungan yaitu Fhitung ≥ Ftabel (23.855 ≥ 3.18) dan tingkat signifikansi (0,000)<0,05, dengan hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X1 dan X2) variabel *Learning Organization* dan variabel Kompetensi secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) Kinerja pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang.

**Tabel 4.14**  
**Pengujian Koefisien Determinasi (R2)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.733	.722	1.81778

- a. Predictors: (Constant), kompetensi, LO

- b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel di atas dapat terlihat bahwa:

1. R sebesar 0.856 berarti hubungan antara variabel *Learning Organization* (X1) dan variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang (Y) sebesar 85.6%. Hal ini berarti hubungannya sangat erat.
2. Adjusted R2 sebesar 0.733 berarti 73.3% Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang dapat jelaskan oleh variabel *Learning Organization* dan variabel Kompetensi. Sedangkan sisanya 26.7% dapat dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini seperti kepuasan kerja, motivasi, budaya perusahaan, disiplin kerja, dan rekrutmen.

*Standard Error of the Estimated* (standar deviasi) bernilai 1.81788 yang berarti model dinilai baik karena semakin kecil standar deviasi berarti model akan semakin baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa bahwa *Learning Organization* mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal tersebut dikarenakan adanya kesadaran dari instansi untuk meningkatkan kapasitas pembelajaran karyawan seperti atasan yang ikut serta terjun langsung dalam diskusi, bertanggung jawab, mempermudah tim dan berusaha berlaku adil maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Fokus *Learnin Organization* adalah bagaimana instansi memproses belajar secara bersama dan terus menerus dalam sebuah instansi dan nantinya akan terjadi pembelajaran dan pengembangan pengetahuan sehingga dapat mencapai kinerja yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dibuktikan dengan semakin tinggi kemampuan instansi dalam meningkatkan kapasitas pembelajaran pegawai (*Learning Organization*) maka akan berpengaruh pula kepada tingginya kinerja pegawai. Aspek pembelajaran mencakup perolehan pengetahuan baru, pembelajaran berkelanjutan, pembelajaran dari kesalahan, dan pembelajaran

oleh semua anggota organisasi. Aspek perubahan mencakup perubahan perilaku dan perubahan dalam proses yang digunakan berdasarkan pengetahuan yang diperoleh. Aspek peningkatan mencakup peningkatan kinerja individu dan kinerja instansi dari tindakan yang diambil sebagai hasil dari informasi yang dipelajari. Peran penting dalam pengembangan organisasi, meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan produktivitas karyawan, dan pada akhirnya menempatkan instansi pada posisi terbaik untuk menghadapi persaingan dan tetap berada di puncak.

Hal ini, menegaskan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dan kinerja. *Learning organization* menggambarkan bahwa learning (pembelajaran) adalah prasyarat atas keberhasilan terjadinya perubahan dan kinerja suatu instansi, Keberhasilan pegawai dalam meraih kinerja yang tinggi selain dukungan manajemen dalam bentuk *learning organization* yang baik sangat penting. Kinerja Pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

*Learning organization* (organisasi pembelajaran) adalah suatu organisasi yang terus berupaya mengembangkan kemampuan dan kapabilitas pada lingkungan yang berubah. Pembelajaran adalah organisasi di mana orang terus menerus memperluas kemampuan mereka dan terus menerus belajar. Capaian Kinerja Pegawai (CKP) berupa persentase perbandingan realisasi hasil kinerja dengan target kinerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai. Tanggung jawab yang diberikan berupa mencacah, memeriksa dokumen, menegentri dokumen dan lainnya. Menurut nya, kuantitas kerja yang diberikan instansi kepada pegawai sudah sesuai dengan kemampuan diri sendiri dan masing-masing pegawai serta tanggung jawab yang diberikan di seksi distribusi berupa pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, pelaporan dan pengembangan

statistik harga konsumen dan harga produsen dan statistic niaga dan jasa sudah menjadi tanggung jawabnya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel learning organization(X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik dengan Fhitung lebih besar daripada Ftabel yang artinya Hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Berdasarkan hasil Uji-t, variabel learning organization (X1) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh bahwa variabel bebas, yaitu learning organization (X1) dan kompetensi (X2) mempengaruhi variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y) dengan hubungan antara variabel yang erat dan model dinilai baik karena standar deviasinya cukup kecil.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Budi, H. 2016. Kemampuan Pembelajaran Organisasi: *Journal of Management and Business Review*
- [2] Daft, Richard L. 2017. *Management. Edisi keenam*. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [4] Mangkunegara, A., P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- [5] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN