

PENGARUH *LEARNING ORGANIZATION* (ORGANISASI PEMBELAJARAN), KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BNI KANTOR CABANG TEBET

SULFI PURNAMASARI

Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang

*) *email: dosen02214@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Keberhasilan dalam suatu institusi maupun organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Learning organization (organisasi pembelajaran), kompetensi, dan motivasi adalah bagian dari hal yang menunjang suatu kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah learning organization (organisasi pembelajaran), kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan metode survei eksplanatori atau eksplanatif atau deskriptif korelasional. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 97 responden yang merupakan karyawan BNI Kantor Cabang Tebet. Learning organization, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan. Sedangkan hasil analisis terpisah, masing-masing variabel bebas baik learning organization, kompetensi maupun motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan..

Kata Kunci: *Learning Organization, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan yang semakin ketat di dunia perbankan dan peningkatan keinginan pelanggan terhadap layanan dan kinerja perbankan yang semakin meningkat pula mengharuskan organisasi (perusahaan) melakukan berbagai macam inovasi agar mampu merespon keinginan masyarakat atau nasabah.

Dalam rangka menjadi bank yang unggul dalam layanan dan kinerja, BNI sangat serius meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan menerapkan learning organization atau organisasi pembelajaran. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan juga sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Setiap karyawan adalah

asset perusahaan yang memiliki kompetensi yang beraneka ragam sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam hal ini manajemen sangat berperan dalam mengembangkan model kompetensi yang dapat mendukung pengembangan sumber daya manusia. Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam suatu perusahaan terutama perusahaan besar seperti BNI Kantor Cabang Tebet. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan BNI Kantor Cabang Tebet, sehingga karyawan hanya bekerja sebagai suatu rutinitas semata tanpa memikirkan peningkatan kualitas kerja yang dihasilkan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang merupakan aset suatu perusahaan dan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia tersebut harus dikelola dengan baik dengan berbagai upaya untuk mencapai tujuan, dimana salah satu indikator keberhasilan tersebut dapat dilihat dari peningkatan kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh learning organization, kompetensi, dan motivasi

terhadap kinerja karyawan baik secara bersama-sama maupun parsial.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Menurut Ricky W. Griffin (2005:34) mengatakan bahwa manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2008:2) mendefinisikan manajemen merupakan ilmu sekaligus seni yang mengatur bagaimana sumber daya manusia dan sumber-sumber yang lainnya dapat dimanfaatkan dan diatur secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Manulang (2002:15) mendefinisikan bahwa manajemen dapat mengandung 3 (tiga) makna yaitu manajemen dapat dipandang sebagai ilmu, manajemen sebagai kumpulan individu-individu yang melakukan kegiatan manajemen, dan manajemen sebagai sebuah proses. Stonner J.A.F dalam Gomez (2003:8) memberikan sebuah definisi tentang manajemen yaitu manajemen merupakan pengorganisasian, perencanaan,

kepemimpinan, dan pengendalian upaya individu di dalam suatu organisasi dengan menggunakan seluruh sumber daya yang tersedia untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditentukan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah ilmu sekaligus seni yang mengorganisasikan hubungan dan peranan karyawan untuk menghasilkan efektivitas dan efisiensi yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan bersama baik karyawan, perusahaan, maupun masyarakat. Gary Dessler (2006:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau SDM dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dari penilaian. Sementara Henry Simamora (2004:21) memberikan pengertian manajemen SDM sebagai proses penilaian, pengembangan, pendayagunaan, pemberian reward, dan pengelolaan individu-individu di dalam organisasi maupun sekelompok pegawai. Alex S. Nitisemito (2003:10) memberikan

pengertian tentang manajemen personalia sebagai seni dan ilmu dalam melakukan kegiatan-kegiatan baik perencanaan, pengorganisasian, maupun pengawasan sehingga personalia dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam rangka mencapai tujuan.. Sedangkan Edwin B. Filippo (2006:5) mengungkapkan bahwa manajemen personalia melakukan aktivitas seperti pengorganisasian, perencanaan, pengendalian, dan pengarahan dalam rekrutmen karyawan, disamping kegiatan-kegiatan kompensasi, pengembangan tenaga kerja, pemeliharaan dan hubungan kerja dengan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan baik individu, organisasi, maupun masyarakat.

Pengertian Learning Organization

Learning organization adalah suatu institusi atau organisasi yang melakukan kegiatan menambah pengetahuan belajar secara berkelompok dengan penuh semangat dan tidak henti-hentinya dalam menambah, mengatur, dan menerapkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan.

Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kecakapan dalam mengerjakan dan melakukan setiap tugas maupun pekerjaan yang diberikan kepada seseorang dengan mengandalkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang baik.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan motivasi (Mangkunegara, 2004:32).

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah output yang dihasilkan oleh setiap pegawai baik dalam jumlah maupun mutu pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai tersebut.

Penelitian Terdahulu

Rahardjo (2016) dalam penelitian dengan judul Organisasi pembelajaran, kompetensi, dan kinerja karyawan bank BRI di Jakarta menunjukkan hasil organisasi pembelajaran berpengaruh positif terhadap kompetensi, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan organisasi pembelajaran melalui kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

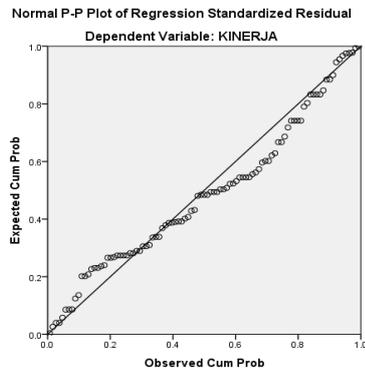
Wasana dan Wirajaya, (2015) dalam penelitian yang dilakukannya menyimpulkan hasil analisis bahwa motivasi, kompetensi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukannya mengambil judul Pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi pada kinerja manajerial Bank Perkreditan Rakyat sekabupaten Gianyar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dapat dikategorikan sebagai penelitian kausal. Menurut Umar (2008) “desain kausal berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain, dan juga berguna pada penelitian yang bersifat eksperimen dimana variabel independennya diperlakukan secara terkendali oleh peneliti untuk melihat dampaknya pada variabel dependennya secara langsung”. Desain penelitian yang digunakan bertujuan untuk menunjukkan secara empiris sekaligus melakukan analisis mengenai learning organization, kompetensi dan motivasi yang merupakan variabel bebas dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat..

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas



Sumber : hasil pengolahan SPSS

Dapat dilihat dari grafik diatas bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, dapat diartikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.705	3.212		5.823	.000		
LEARNING ORGANIZATION	.064	.055	.073	1.153	.252	.874	1.144
KOMPETENSI	.375	.066	.549	5.716	.000	.380	2.629
MOTIVASI	.223	.071	.290	3.119	.002	.406	2.462

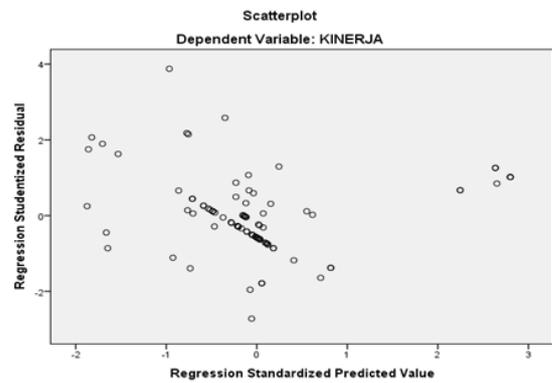
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : hasil pengolahan SPSS

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai Variance Inflation Factors (VIF) <

10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : hasil pengolahan SPSS

Gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pembentukan pola yang jelas dari titik-titik yang ada dan terdapat penyebaran titik-titik baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, tidak terdapat heterokedastisitas dari hasil uji tersebut.

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.705	3.212		5.823	.000
	LEARNING ORGANIZATION	.064	.055	.073	1.153	.252
	KOMPETENSI	.375	.066	.549	5.716	.000
	MOTIVASI	.223	.071	.290	3.119	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 18,705 + 0,064 X_1 + 0,375 X_2 + 0,223 X_3$$

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.664	2.72515

Berdasarkan tabel, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,674 hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel learning organization, kompetensi dan motivasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan BNI Kantor Cabang Tebet adalah sebesar 67,4% sedangkan sisanya sebesar 32,6% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel bebas.

Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1429.157	3	476.386	64.147	.000 ^b
Residual	690.657	93	7.426		
Total	2119.814	96			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LEARNING ORGANIZATION, KOMPETENSI

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 64,147, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,70 pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dimana signifikansi adakah 0,000 atau lebih rendah dari $\alpha = 0,05$.

Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.705	3.212		5.823	.000
	LEARNING ORGANIZATION	.064	.055	.073	1.153	.252
	KOMPETENSI	.375	.066	.549	5.716	.000
	MOTIVASI	.223	.071	.290	3.119	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : hasil pengolahan SPSS

Pada tabel tersebut di atas diketahui secara parsial variabel learning organization memiliki t hitung 1,153 atau lebih kecil dari t tabel pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,98, sehingga learning organization memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 1,153 bernilai positif tetapi masih lebih kecil dari t tabel yaitu 1,98, artinya variabel learning organization memiliki pengaruh positif dan

tidak signifikan, terlihat dari nilai signifikansi 0,252 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$, artinya tingkat signifikansi variabel learning organization rendah atau tidak signifikan. Variabel kompetensi memiliki *t* hitung 5,716 atau lebih tinggi dari 1,98 yang merupakan *t* tabel pada $\alpha = 0,05$ dimana signifikansi adalah 0,000 dan lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ sehingga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi memiliki *t* hitung 3,119 atau lebih tinggi dari 1,98 yang merupakan *t* tabel pada $\alpha = 0,05$, dimana signifikansi adalah 0,002 dan lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ sehingga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Learning organization* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Kantor Cabang Tebet. *Learning organization* merupakan variabel terendah yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada BNI Kantor Cabang Tebet. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi sebagai variabel yang paling dominan.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Kantor Cabang Tebet. Motivasi merupakan variabel kedua tertinggi yang mempengaruhi kinerja karyawan sesudah variabel kompetensi.
4. *Learning organization*, kompetensi, motivasi, dan kinerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Saran

Beberapa saran dari hasil kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan dapat menunjukkan hasil yang memberikan kontribusi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai kinerja karyawan.
2. Perlu ada penelitian lanjutan untuk memperdalam hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Arikunto.2003.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Edisi Revisi IV, Rineka Cipta
- Bangun W (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Erlangga
- Barney, Jay B. 1991. Firm Resources and Sustainable Competitive Advantage. *Journal of Management*.17.99.
- Beardwell, Ian & Holden, Len.2001. *Human Resource Management: A Contemporary Approach* London: Prentice Hall
- Braham, Barbara J. 2003. *Creating a Learning Organization* Terjemahan dari *Fast Track MBA* Series PT Elex Media Komputindo. Jakarta
- Bungin Burhan 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Dessler,G.2008.Human Resources Management.11 th Ed.New jersey:Pearson Prentice Hall
- Dymock, D. & Mc Carthy, C., 2006,*Toward a Learning Organization?Employee Perceptions*,*The Learning Organization*, Vol.13 No.5 p.525-536, Emerald Publishing Limited
- Effendi, 2006.*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Metro (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Metro)*, Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung.
- George, J. M., & Jones, G .2005. *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey upper saddle river
- Ghozali, 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson J, L, Ivancevich J. M and J. H. Donnelly, 2003, *Organisasi Perilaku Struktur Dan Proses*. Terjemahan Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara
- Hutapea, 2008 Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Loermans, Jozef, 2002, *Synergizing the Learning Organization and Knowledge Management*. *Journal of Knowledge Management*, Vol.6 No.3.285-294.
- Lawler and Porter M. E. 2001. *Keunggulan Bersaing Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul* . Terjemahan Binarupa Aksara. Jakarta.
- Mejia,R.,Gomez,D.B.&Balkin, R.L.C. (2004). *Managing Human Resources*.New Jersey:Pearson Prentice Hall
- Murgiyono. 2002. *Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran*

- Manajemen SDM PNS Berbasis Kompetensi. Jakarta
- Ed. New Delhi : Pearson Prentice-Hall
- Madan, P., dan S. Khanka. 2010. *Contribution of Knowledge Management Practises in Creating Sustainable Competitive Advantage for Business School in India. Journal of Information & Knowledge Management*. Vol.9 No.4:387-397
- Sedarmayanthi. 2007. *Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Mangkunegara A. Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Senge, Peter M. 1994. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning*. New York: Double Day
- Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara
- Pearce, J.A., dan R.B. Robinson. 2007. *Strategic Management : Formulation, Implementation and Control*. 10th Ed. New York:
- Swanson, Richard A. & Holton, Elwood, F. 2001. *Foundation of Human Resource Development San Francisco* : Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- McGraw Hill Pitts, R.A., dan D. Ler. 2006. *Strategic Management: Building and Sustaining Competitive Advantage* Thomson-South Western
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Administratif*, Cetakan Ke 9 Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Torang 2013. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*, Versi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT Prenhalindo
- Wibowo 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, Jakarta : Rajawali Press
- Robbins, S.P., dan J.A. Timothy. 2009. *Organizational Behaviour 13th rd*