

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Penerapan Learning Organization Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo

**Sulfani A. Sutrisno Mardjono¹, Nur Asisa², Elvani Tria Putri Rito³,
Lince Pandelaki⁴, & Besse Mattayang⁵**

^{1,2,3,4,5} Universitas Andi Djemma, Palopo, Indonesia, 91913

Telp: (0471) 24506

E-mail: sulfaniahastari03@gmail.com¹, nurasisa450@gmail.com², elvhaniptririto@gmail.com³,
lincepandelaki@gmail.com⁴, bessemattayang@gmail.com⁵

RIWAYAT ARTIKEL

Received: 2023-08-03

Revised : 2023-08-16

Accepted: 2023-09-26

KEYWORD

Job satisfaction

Application of learning
organization Performance

KATA KUNCI

Kepuasan kerja

Penerapan learning organization

Kinerja

ABSTRACT

This study reveals the main issues relating to employee performance. This study aims to determine the effect of job satisfaction and the implementation of learning organization on employee performance at the Housing and Settlement Office of the City of Palopo. The sampling technique used in this study is accidental sampling where sampling is carried out with anyone who meets the researcher by chance and can be used as a sample, if it is deemed that the person met by chance is suitable as a data source. So the sample in this study were 21 employees. The type of research conducted is qualitative and quantitative. The type of data used comes from primary data and secondary data. Data collection was carried out by means of observation, interviews, and questionnaires. Data analysis methods used are the descriptive analysis, validity test, reliability, and multiple linear regression analysis. The result showed that there was a significant influence between job satisfaction and the application of Palopo city, where the significance value was $0,001 < 0,05$. Job satisfaction and the application of learning organization have a positive and significant effect on employee performance at the Housing and Settlement Area Office of Palopo City.

ABSTRAK

Penelitian ini mengungkapkan pokok permasalahan yang berkenaan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan penerapan *learning organization* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling* / sampling insidental dimana pengambilan sampel dilakukan dengan siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 21 pegawai. Jenis penelitian yang dilakukan adalah kualitatif dan kuantitatif. Jenis data yang digunakan berasal dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, serta kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan penerapan *learning organization* terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo, dimana nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Kepuasan kerja dan penerapan *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memang peranannya sangat dibutuhkan dalam kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada keberadaan sumber daya manusia itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki semangat yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia lainnya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan Martoyo dan Susilo (2007:156). *Learning organization* adalah suatu organisasi yang memfasilitasi proses pembelajaran bagi seluruh anggota organisasi dan secara berkelanjutan melakukan transformasi diri (Pedler et al. dalam Jubaedah, 2010). Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Febriyana dan Sary (2015) dalam penelitiannya dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra. Hasil analisis nilai jenjang menunjukkan bahwa PT. Kabepe Chakra memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan nilai rata-rata presentase sebesar 72,78%, dan PT. Kabepe Chakra memiliki kinerja yang tinggi dengan nilai rata-rata presentase sebesar 70,62%. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai sebesar 11,2% dan sisanya sebesar 88,8% yang dipengaruhi oleh variabel lain. Prasetyo dan Marlina (2019) dalam penelitiannya dengan judul pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif

dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Harimu, dkk (2021) dalam penelitiannya dengan judul pengaruh *knowledge management* dan *learning organization* terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gheafur (2019) dalam penelitiannya dengan judul pengaruh *learning organization* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap PT Jember Intermedi Pers. pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *learning organization* dan kompetensi secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo mempunyai tugas pokok melaksanakan Urusan Pemerintah Daerah di bidang kawasan permukiman dan bidang pengurusan hak-hak atas tanah dan penyuluhan pertanahan berdasarkan asas otonomi dan tugas perbantuan. Dalam mengemban berbagai tugas setiap pegawai, sebagai seorang pimpinan terus memotivasi dengan memberikan semangat dan dorongan untuk terus meningkatkan kapasitas pun pengetahuan yang dimiliki sehingga waktu ke waktu dinas perumahan dan kawasan permukiman itu pun boleh semakin maju dan berkembang. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo beralamat di Jl. Andi Sulthani, Palopo 91900. Berdasarkan uraian diatas, akan menjadi sangat penting untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Penerapan Learning Organization Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo.

2. Tinjauan Literatur

Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Afandi (2018, hlm. 82) indikator-indikator kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut: (1) Pekerjaan: Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. (2) Upah/Gaji: Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan

yang dirasakan adil. (3) Promosi: Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. (4) Pengawas: Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. (5) Rekan Kerja: Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Nurhayani, 2018), *Learning Organization* adalah sebuah organisasi yang menciptakan suasana penunjang dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi individu didalamnya untuk belajar secara individu dan berkelompok kemudian mengaplikasikan hasil belajarnya kedalam proses maupun kegiatan organisasi. Wibowo (2006:351) menyatakan organisasi pembelajar atau *learning organization* memiliki tiga karakteristik yaitu: (1) Gagasan baru merupakan persyaratan bagi *learning organization*. *Learning organization* secara aktif menginfus organisasi dengan gagasan dan informasi baru. (2) Pengetahuan baru harus ditransfer ke seluruh organisasi. *Learning organization* berusaha mengurangi proses dan hambatan interpersonal terhadap berbagai informasi, gagasan, dan pengetahuan di antara organisasi. (3) Perilaku harus berubah sebagai hasil pengetahuan baru. *Learning organization* berorientasi pada hasil. Lingkungan diperkuat dimana pekerja didorong menggunakan perilaku dan proses operasional baru untuk mencapai tujuan korporasi.

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut: (1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Pun dengan SQ yang dimiliki sebagai pimpinan dan karyawan sudah cukup tinggi karena dapat membantu mereka untuk mengembangkan diri sendiri serta peka terhadap lingkungan sekitar. Dan EQ sendiri sudah mencapai rata-rata (100-115) sebagai pimpinan dan karyawan dapat menyelesaikan kendala yang terjadi dengan mengontrol sikap emosional diri sendiri maupun

orang disekitarnya. (2) Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja.

3. Metode

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo. Rentang waktu penelitian direncanakan selama 2 (dua) bulan yaitu dari bulan April sampai dengan Mei 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo. Jumlah keseluruhan pegawai adalah 59 orang. Dalam pengambilan sampel (Sugiyono, 2019) mengemukakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah sebagian dari pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo yaitu sebanyak 21 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling / sampling insidental* dimana pengambilan sampel dilakukan dengan siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Data akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji asumsi multikolinieritas) dan regresi linear berganda (uji F, uji T dan koefisien determinasi (uji R^2)) dengan menggunakan aplikasi SPSS Vers. 25, dan microsoft excel. Adapun rentang skala untuk analisis deskriptif pada penelitian ini yakni: (1) 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju (STS), (2) 1,81 – 2,60 = Kurang Setuju (KS), (3) 2,61 – 3,40 = Tidak Setuju (TS), (4) 3,41 – 4,20 = Setuju (S), (5) 4,21 – 5,00 = Sangat Setuju (SS).

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. *Learning organization* adalah organisasi yang terlatih dalam menciptakan, meraih, dan mengubah pengetahuan/informasi dan memperbaiki sikapnya untuk mencerminkan pengetahuan dan pandangan baru. Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Adapun kerangka pikir dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pikir

4. Hasil

a. Analisis Deskriptif

Kepuasan kerja merupakan ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan pendapat Afandi (2018:82). Adapun persepsi responden tentang manajemen talenta sebagai berikut:

Tabel 1. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	Indikator	Rataan	Keterangan
1	Pekerjaan	4.68	Sangat Setuju
2	Upah	4.61	Sangat Setuju
3	Promosi	4.16	Sangat Setuju
4	Pengawas	4.63	Sangat Setuju
5	Rekan kerja	4.31	Sangat Setuju
	Rata-Rata	4.47	Sangat Setuju

Berdasarkan persepsi responden kepuasan kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo memiliki rata-rata skor 4.47 artinya bahwa kepuasan kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo, penerapannya sangat baik. Indikator tertinggi pada kepuasan kerja adalah pekerjaan dengan jumlah skor 4.68, dimana

pekerjaan yang dilakukan diukur dengan dua dimensi yaitu efektivitas dan efisiensi, yang artinya pekerjaan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo sangat baik. Jika pekerjaan dinilai sangat baik oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun dari lima indikator tersebut yaitu indikator pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja, indikator terendahnya adalah promosi, artinya promosi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo sudah baik namun masih perlu dilakukan peningkatan. Indikator promosi memiliki skor yang rendah dikarenakan tidak ada promosi yang pernah dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo hanya memberikan bantuan kepada masyarakat berupa perumahan gratis yang hanya bisa ditempati tetapi tidak dimiliki. Rendahnya nilai promosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu dapat menurun. Upah, pengawas, dan rekan kerja memberikan pengaruh meningkatnya kinerja pegawai.

Selain variabel kepuasan kerja, persepsi responden terhadap variabel penerapan *learning organization* dimana menurut Nurhayani, (2018) *learning organization* adalah sebuah organisasi yang menciptakan suasana penunjang dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi individu, didalamnya untuk belajar secara individu dan berkelompok kemudian mengaplikasikan hasil belajarnya kedalam proses maupun kegiatan organisasi. Indikator penerapan *learning organization* dalam penelitian ini menggunakan pendapat Senge (2006). Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan diperoleh analisis persepsi responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Persepsi Responden Terhadap Variabel Penerapan *Learning Organization* (X2)

No	Indikator	Rataan	Keterangan
1	Keahlian pribadi	4.80	Sangat Setuju
2	Model mental	4.68	Sangat Setuju
3	Visi bersama	4.18	Setuju
4	Pembelajaran tim	4.56	Sangat Setuju
5	Berfikir sistem	4.68	Sangat Setuju
	Rata-Rata	4.58	Sangat Setuju

Penerapan learning organization pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo memiliki rata-rata skor sebesar 4.58 artinya penerapan learning organization pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo sangat baik. Jika dilihat berdasarkan indikator dengan rata-rata skor tertinggi adalah keahlian pribadi, dimana menurut Senge dalam Wen (2014) keahlian pribadi adalah suatu kedisiplinan dalam mengklarifikasikan secara kontinu dan memperdalam visi pribadi, memfokuskan energi, atau mengembangkan kesabaran dan melihat realitas secara objektif. Artinya keahlian pribadi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo sangat baik. Jika pegawai memiliki keahlian pribadi yang sangat baik maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun dari lima indikator, indikator yaitu Pemikiran Sistem (*System Thinking*) cara pandang, cara berbahasa untuk menggambarkan dan memahami kekuatan dan hubungan yang menentukan perilaku dalam suatu sistem. Tanpa kemampuan menganalisis dan mengintegrasikan disiplin-disiplin organisasi pembelajar, tidak mungkin dapat menerjemahkan disiplin-disiplin itu kedalam tindakan (kegiatan) organisasi yang lebih luas, Disiplin ini membantu kita melihat bagaimana kita mengubah sistem-sistem secara lebih efektif, dan bertindak lebih selaras dengan proses-proses yang lebih besar dari alam dan dunia ekonomi terendahnya adalah visi bersama, dimana penerapan visi bersama sudah baik namun masih perlu dilakukan peningkatan visi bersama, Keahlian Pribadi (*Personal Mastery*) yaitu menjalani kehidupan dari suatu sudut pandang kreatif bukan reaktif. Belajar untuk memperluas kapasitas personal dalam mencapai hasil kerja yang paling diinginkan, dan menciptakan lingkungan organisasi yang menumbuhkan seluruh anggotanya untuk mengembangkan diri mereka menuju pencapaian sasaran dan makna bekerja sesuai dengan harapan yang mereka pilih, Model Mental (*Mental Model*) meningkatkan gambaran diri kita tentang dunia luar, dan melihat bagaimana mereka membentuk keputusan dan tindakan kita, Visi Bersama (*Shared Vision*) ialah membangun rasa komitmen dalam suatu kelompok, dengan mengembangkan gambaran bersama tentang masa depan yang akan diciptakan, prinsip dan praktek yang menuntun cara kita mencapai tujuan., dan Pembelajaran Kelompok (*Team Learning*) ialah mentransformasikan pembicaraan dan keahlian berpikir, sehingga suatu kelompok dapat secara sah mengembangkan otak dan kemampuan yang lebih besar dibanding ketika masing-masing anggota

kelompok bekerja sendiri (Russell-Walling). Untuk mencapai kondisi tersebut dibutuhkan individu-individu dalam organisasi yang memiliki *emotional intelligence* yang tinggi. Visi bersama memiliki skor yang terendah maka pengaruhnya terhadap kinerja pegawai akan menurun atau rendah. Sedangkan model mental, pembelajaran tim dan berfikir sistem memiliki nilai yang sangat baik maka berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain variabel kepuasan kerja dan penerapan learning organization, persepsi responden juga terhadap variabel kinerja pegawai dimana menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja dalam penelitian ini menggunakan pendapat Robbins (2006:260). Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan diperoleh analisis persepsi responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Rataan	Keterangan
1	Kualitas	4.56	Sangat Setuju
2	Kuantitas	4.49	Sangat Setuju
3	Ketepatan waktu	4.40	Sangat Setuju
4	Efektivitas	4.66	Sangat Setuju
5	Kemandirian	4.78	Sangat Setuju
	Rata-Rata	4.57	Sangat Setuju

Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo memiliki rata-rata skor sebesar 4.57 artinya penerapan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo sangat baik. Jika dilihat berdasarkan indikator dengan rata-rata skor tertinggi adalah kemandirian, dimana menurut Kartono, (2007) kemandirian adalah kesanggupan untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan tanggung jawab atas segala tingkah laku sebagai manusia dewasa dalam melaksanakan kewajibannya guna memenuhi kebutuhannya sendiri. Artinya kemandirian pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo sangat baik. Dengan tingginya kemandirian yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik. Namun dari lima indikator, indikator terendahnya adalah ketepatan waktu, dimana penerapan ketepatan

waktu sangat baik namun masih perlu dilakukan peningkatan ketepatan waktu. Rendahnya ketepatan waktu pegawai akan memberikan pengaruh menurunnya kinerja pegawai. Mengenai indikator lainnya yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan efektivitas, penerapannya sangat baik namun juga masih perlu dilakukan peningkatan. Kuantitas, kualitas dan efektivitas memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

1) Uji Asumsi Multikolinieritas

Tujuan digunakannya uji ini adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat atau terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 4. Coefficients

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	1.000	1.000
	X2	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel Coefficients menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance < 0,100 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Multikolinieritas juga diuji dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflating Factor). Bila nilai VIF < 5 maka tidak terjadi multikolinieritas. Semua nilai VIF pada tabel Coefficients menunjukkan angka < 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena tidak terjadi korelasi antar variabel independen (non-multikolinieritas).

Tabel 5. Coefficient Correlations

Coefficient Correlations ^a			
		X2	X1
1	Correlations	X2	1.000
		X1	.006
		X2	1.000
		X1	.006

Covariances	X2	.011	7.511E-5
	X1	7.511E-5	.014

a. Dependent Variable: Y

Melihat tabel Coefficient Correlations tampak bahwa terjadi korelasi yang cukup tinggi antara variabel X1 dan X2 dengan tingkat korelasi 0,006 atau 0,6%. Karena nilainya masih di bawah 95% sehingga masih dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas (non-multikolinieritas).

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat dampak kepuasan kerja dan penerapan *learning organization* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo, dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	72.879	2	36.44	19.468	.000 ^b
Residual	33.692	18	1.872		
Total	106.571	20			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Penerapan Learning Organization (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-	7.65	-	-	0.817
		1.797	8		0.235	
	Kepuasan Kerja (X1)	0.612	0.12	0.632	4.75	0.00
	Penerapan Learning Organization	0.440	0.10	0.584	4.39	0.00

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian diatas diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan penerapan *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo. Besarnya kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan

penerapan *learning organization* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Koefisien perolehan nilai determinasi Kepuasan Kerja dan Penerapan *Learning Organization* Terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	0.684	0.649	1.368

a. *Predictors: (Constant), Penerapan Learning Organization (X2), Kepuasan Kerja (X1)*

b. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Berdasarkan tabel summary diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R square) adalah 0,684 atau 68,4%, hal ini dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan penerapan *learning organization* terhadap kinerja pegawai sebesar 68,4% dan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel bebas yang merupakan variabel yang faktornya diukur, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan mengenai suatu gejala yang diobservasi. yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Diskusi

Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja dan penerapan *learning organization* memiliki dampak terhadap kinerja pegawai, semakin baik penerapan kepuasan kerja dan penerapan *learning organization* maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi dan begitupun sebaliknya, jika penerapan kepuasan kerja dan penerapan *learning organization* kurang, maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun. Kepuasan kerja yang diberikan dalam hal ini yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja. Penerapan *learning organization* yang diberikan dalam hal ini yaitu keahlian pribadi, model mental, visi bersama, pembelajaran tim dan berfikir sistem. Semakin baik penerapan kesepuluh indikator ini maka dampaknya terhadap kinerja pegawai hal ini dari sisi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Artinya Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo perlu meningkatkan kepuasan kerja sesuai dengan teori Sutarna dan Stiven (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik juga pada kinerja pegawai. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo juga perlu meningkatkan penerapan *learning organization*

sesuai dengan teori Akhtar dkk (2011) pembelajaran organisasi memberikan kesempatan kepada setiap individu di dalam organisasi untuk menemukan dan memahami diri mereka sendiri sehingga setiap individu dapat meningkatkan kemampuan berpikir mereka dan hal ini dapat mengarah kepada peningkatan kinerja organisasi. Pekerjaan sebagai indikator dari kepuasan kerja memiliki nilai tertinggi berdasarkan persepsi karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo. Dimana pekerjaan adalah satu rangkaian keterampilan dan kompetensi tertentu yang harus selalu ditingkatkan dari waktu ke waktu. Untuk variabel penerapan *learning organization*, indikator tertinggi berdasarkan persepsi pegawai yakni keahlian pribadi, dimana keahlian pribadi merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola dirinya sendiri maupun saat berhubungan dengan orang lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019), Harimu dkk (2021), Wijonarko dkk (2022) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan penerapan *learning organization* memiliki dampak atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dan pada akhirnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan tersebut dapat memberikan keuntungan lebih bagi perusahaan sehingga perusahaan mampu berkompetitif dengan perusahaan lain (Erwina dan Amri, 2017)

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan penerapan *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo. Artinya jika penerapan kepuasan kerja dan penerapan *learning organization* baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika penerapan kepuasan kerja dan penerapan *learning organization* kurang, maka kinerja pegawai akan menurun. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo. Penerapan *learning organization* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo. Dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menambah variabel independen sehingga akan lebih objektif dalam melakukan penelitian dan lebih banyak

menggunakan sumber-sumber untuk mencari informasi terkait variabel yang diteliti.

7. Persembahan

Kami mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Palopo yang telah memberikan wawasan dan keahlian yang sangat membantu penelitian ini, meskipun mereka mungkin tidak setuju dengan semua interpretasi/kesimpulan penelitian ini.

8. Referensi

- Cichocka, A. (2016). Understanding defensive and secure in-group positivity: The role of collective narcissism. *European Review of Social Psychology*, 27(1), 283-317.
- Dian, N. F., M. Hum. (2021). Pentingnya membangun learning organization. Diakses pada 23 Mei 2023, dari <https://pusdiklat.perpusnas.go.id>
- Edoardus, J. Ohoiledwarin. (2019). Penerapan learning organization dalam meningkatkan kinerja pegawai BDK Ambon. Diakses pada 25 Mei 2023, dari <https://bdkambon.kemenag.go.id>
- Ekayanti. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Sentral Yamaha Palopo* (Skripsi Sarjana, Universitas Andi Djemma).
- Erwina, & Amri. (2017). Peran budaya organisasi terhadap motivasi penyuluh pertanian di Luwu Utara. *Prosiding Seminar Hasil Penelitian*, 146-149.
- Gamal, T. (2022). Kepuasan kerja: Pengertian, faktor, indikator, manfaat & teori para ahli. Diakses pada 23 Mei 2023, dari <https://serupa.id>
- Marchlewska, M., Cichocka, A., Łozowski, F., Górska, P., & Winiewski, M. (2019). In search of an imaginary enemy: Catholic collective narcissism and the endorsement of gender conspiracy beliefs. *The Journal of Social Psychology*, 159(6), 766-779.
- Ratnadila. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Kota Palopo* (Skripsi Sarjana, Universitas Andi Djemma).
- Widiastuty. (2017). *Pengaruh learning organization terhadap pengembangan human capital pada PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Cabang Palopo* (Skripsi Sarjana, Universitas Andi Djemma).
- Putri, & Aprilia. (2020). *Pengaruh learning organization terhadap kinerja karyawan melalui work engagement pada karyawan bank Bukopin Jember* (Skripsi Sarjana, Universitas Jember).
- Basori. (n.d.). *Pengaruh learning organization terhadap kinerja organisasi dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada perpustakaan Universitas Airlangga*.
- Yanti. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan learning organization terhadap kinerja perguruan tinggi swasta di Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kelabuhanan*, 9(1), 84-103.
- Damayanti, & dkk. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 2, 75-86.
- Suryani, & Syahbudi. (2022). Peran learning organization dalam meningkatkan kinerja pegawai badan pusat statistik Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(5), 707-716.
- Hasibuan, M. F., & Indrawijaya, S. (2023). Learning organization theory, motivasi kerja, komitmen organisasi, dimoderasi kapasitas inovasi dan kepuasan terhadap kinerja pegawai di Kejari Batang Hari. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(01), 194-208.
- Zakaria, & dkk. (2022). Learning organization dan culture organization pada kinerja karyawan. *Jurnal*, 1(1).
- Hidayat, R., & Khalika, N. N. (2019). Bisnis dan kontroversi gerakan Indonesia tanpa pacaran. Diakses pada 17 Oktober 2019, dari <https://tirto.id>
- Kamba, M. N. (2018). *Kids zaman now: Menemukan kembali Islam*. Tangerang Selatan: Pustaka IIMaN.
- Madjid, N. (2002). *Manusia modern mendamba Allah: Renungan tasawuf positif*. Jakarta: IIMaN & Hikmah.
- Ikhwan, M. (2019). Ulama dan konservatisme Islam publik di Bandung: Islam, politik identitas, dan tantangan relasi horizontal. Dalam I. Burdah, N. Kailani, & M. Ikhwan (Eds.), *Ulama, politik, dan narasi kebangsaan* (hal. xx-xx). Yogyakarta: PusPIDeP.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).