



Pengaruh Kompensasi Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pangan Kota Gorontalo

Robiyati Podungge^{1✉}, Rezkiawan Tantawi², Indriyani³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo

Email: indriyani121265@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pangan kota Gorontalo. Sampel pada penelitian ini sebanyak 47 pegawai. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan penyebaran kuisioner, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistic deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 48,7 %. Sedangkan pembelajaran organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 38,8 %. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,7%. Sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: *pelatihan, HRIS, kinerja karyawan*

Abstract

This research aims to determine the effect of compensation and organizational learning on employee performance at the Gorontalo city food service office. The sample in this study was 47 employees. The data collection techniques used were interviews, observation and distribution of questionnaires. The data analysis techniques used in this research were descriptive statistical tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The research results show that partially, compensation has a positive and significant effect on employee performance with a value of 48.7%. Meanwhile, organizational learning has a significant positive effect on employee performance with a value of 38.8%. With a coefficient of determination value of 51.7%. Meanwhile, the remaining 48.3% was influenced by other variables not studied in this research.

Keywords: *training, HRIS, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan dalam mencapai tujuan instansi. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang baik.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu instansi atau organisasi. Suatu instansi atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan instansi yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu instansi atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu instansi atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan (Fikar & Rozaili, 2022).

Secara umum kinerja dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. (Mangkunegara, 2018) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job perfor mance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Aromega et al., 2019) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Jadi kompensasi dapat didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pada era sekarang revolusi industry 4.0 yang telah berkembang menuntut adanya perubahan, baik bagi instansi untuk beradaptasi dengan tuntutan perubahan, Kontribusi aktif dan positif sangat diperlukan oleh seorang pegawai dalam sebuah organisasi, tetapi para pegawai juga harus mampu menyesuaikan perubahan. Adaptasi ini juga diperlukan dalam suatu perubahan dan terus menerus belajar mengenai perubahan tersebut seperti pembelajaran organisasional atau yang biasa disebut dengan pembelajaran organisasi. Dalam bekerja selain kompensasi, Pegawai juga perlu mendapatkan pembelajaran organisasi yang juga dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Pembelajaran Organisasi adalah organisasi yang orang – orangnya secara terus menerus mengembangkan kapasitasnya guna menciptakan hasil yang mereka inginkan, dengan pola berpikir baru, memberi kebebasan kepada orang – orang didalamnya secara terus menerus belajar sesuatu secara bersama-sama. Inti konsep tersebut bahwa membangun learning organization pada dasarnya adalah membangun individu –individu pembelajar dalam organisasi (Alam & Santosa, 2022).

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanaka di Kantor Dinas Pangan Kota Gorontalo. Jl. Brigjen Piola Isa No.82 kel. Wongkaditi Barat, Kec. Kota Utara, Kota Gorontalo. Dinas pangan kota Gorontalo merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat khususnya dibidang ketahanan pangan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Di Kantor Dinas Pangan Kota Gorontalo. Dengan jumlah 47 pegawai. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu menggunakan keseluruhan dari jumlah pegawai. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-f), uji normalitas data, koefisien determinasi (R^2), analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilihat menggunakan beberapa teknik yaitu dengan teknik observasi, wawancara dan kuesioner (angket).

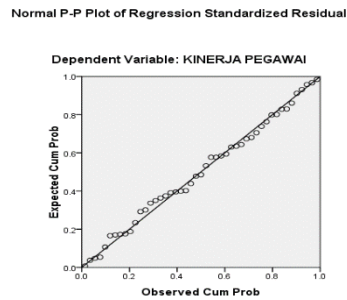
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hasil Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas bertujuan unruk menguji apakah model regresi variabel terikat (Y) dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. salah satu asumsi yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis regresi baik sederhana maupun berganda adalah variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik *probability plot normal*. Apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan asumsi normalitas terpenuhi seperti yang tampak dalam grafik berikut

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: data diolah SPSS 16, (2023)

Berdasarkan pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik (Data) yang digunakan mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga jika kondisi ini terpenuhi maka model regresi memiliki asumsi normal. Sehingga asumsi normalitas pada penelitian ini

2. Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas

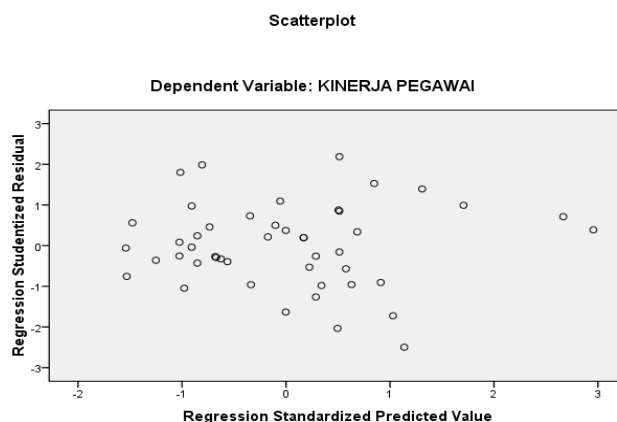
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
KOMPENSASI	.969	1.032
PEMBELAJARAN ORGANISASI	.969	1.032

Sumber: data diolah SPSS 16, (2023)

Bedasarkan variabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance pada variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan pembelajaran organisasi (X2) sebesar 0,969 yakni lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.032 yakni lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independennya.

3. Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Pengujian Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat dari scatterplot menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya gejala heteroksedastisitas dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (constant)	1.488	9.125	
KOMPENSASI	.698	.142	.519
PEMBELAJARAN ORGANISASI	.527	.135	.414

Sumber: data diolah SPSS 16, (2023)

Berdasarkan table diatas maka, untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.488 + 0.698X_1 + 0.527X_2 + e$$

Dari persamaan diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Koefisien constant (a) bernilai sebesar 1.488. nilai constant adalah nilai tetap yang berarti bahwa jika tidak terdapat variabel kompensasi dan pembelajaran organisasi maka akan mengalami kenaikan sebesar 1.488 atau dapat diartikan nilai 1.488 adalah nilai ketika variabel Kompensasi dan pembelajaran organisasi constant
- 2) Koefisien regrsi kompensasi (X1) sebesar 0.693 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.698. begitupun sebaliknya, ketika terjadi penurunan pada kompensasi akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0.698. jadi, jika nilai kompensasi semakin meningkat, Maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi
- 3) Koefisien regresi Pembelajaran Organisasi (X2) sebesar 0.527 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel Pembelajaran Organisasi sebesar satuan maka akan meingkatkan kinerja pegawai sebesar 0.527. begitupun sebaliknya ketika terjadi penurunan pada pembelajaran organisasi akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0.27. jadi, jika nilai kompensasi semakin meningkat, Maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi .

4. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig
1 (constant)	.163	.871
KOMPENSASI	4.874	.000
PEMBELAJARAN ORGANISASI	3.888	.000

Sumber: data diolah SPSS 16, (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diartikan hasil pengujian parsial dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistic diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel kompensasi diperoleh 4.874 dengan nilai t-tabel sebesar 2.015. artinya nilai t-hitung 4.874 lebih besar dari t-tabel 2.015. dengan nilai signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji statistic diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel kompensasi diperoleh 3.888 dengan nilai t-tabel sebesar 2.015. artinya nilai t-hitung 3.888 lebih besar dari t-tabel 2.015. dengan nilai signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa Pembelajaran organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pembelajaran organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-f)

Tabel 5. Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	432.332	2	216.166	23.535	.000
Residual	404.137	44	9.185		
Total	836.468	46			

Sumber : Data Diolah SPSS 16(2023)

Berdasarkan table diatas nilai f_{hitung} dari penelitian ini adalah sebesar 23.535 dengan nilai signifikan sebesar 0.000. sedangkan nilai f_{tabel} diperoleh yaitu 3,23. Ini menunjukkan bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yaitu sebesar $23.535 > 3.23$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi dan pembelajaran organisasi memiliki pengaruh positif signifikan

terhadap kinerja pegawai.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

MODEL SUMMARY ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719	.517	.495	3.031

Sumber : Data Diolah SPSS 16 (2023)

Berdasarkan table diatas, hasil analisis variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.517. hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel Kompensasi dan Pembelajaran Organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 51.7%. sedangkan sisanya sebesar 0.483 atau sebesar 48.3 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pangan Kota Gorontalo

Hasil analisis regresi pertama menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pangan Kota Gorontalo. Ini ditunjukkan pada uji parsial (Uji-t) ditable bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari hasil tanggapan responden yang diperoleh adalah dengan nilai yang baik. Kompensasi menjadi acuan pegawai bekerja karena pemberian kompensasi kepada pegawai tersebut, akan memengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup instansi tersebut. Jadi, semakin baik kompensasi semakin meningkat juga kinerja pegawai.

Pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pangan Kota Gorontalo

Hasil analisis regresi kedua menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pangan Kota Gorontalo. Ini ditunjukkan pada uji parsial (Uji-t) ditable bahwa Pembelajaran organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. maka dapat disimpulkan bahwa Pembelajaran Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari hasil tanggapan responden yang diperoleh adalah dengan nilai yang baik. Jadi, Semakin baik penerapan pembelajaran organisasi maka semakin baik juga kinerja pegawai.

Pengaruh kompensasi dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pangan Kota Gorontalo

Hasil pengujian simultan hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Kompensasi dan pembelajaran organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas pangan Kota Gorontalo. Hal ini didukung oleh kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen atau kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi dan pembelajaran organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika Kantor Dinas Pangan Menerapkan Sistem Kompensasi Yang Adil Bagi Pegawai, hal ini dapat mendorong pegawai dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang mereka emban. Jika kantor dinas pangan kota gorontalo menerapkan pembelajaran organisasi yang baik, hal ini dapat membantu pegawai agar bisa menghadapi tantangan perubahan dalam segala aspek lingkungan kehidupan dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan itu agar tetap bertahan dan berkembang, mencapai kinerja yang tinggi dan memenangkan persaingan, dan memperbaiki kualitas dengan memunculkan kreasi yang produktif dan inovatif secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pangan Kota Gorontalo Sehingga dari hasil tersebut disimpulkan bahwa hipotesis mengenai kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pembelajaran organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pangan Kota Gorontalo. Sehingga dari hasil tersebut disimpulkan bahwa hipotesis mengenai Pembelajaran Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi dan pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pangan Kota Gorontalo. Sehingga dari hasil tersebut disimpulkan bahwa hipotesis mengenai kompensasi dan Pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, I. N., & Santosa, W. (2022). Pengaruh Tqm Terhadap Kinerja Operasional Yang Dimediasi Oleh Organisasi Pembelajaran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 473–481. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.780>
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal Emba*, 7(1).
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149. <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527>
- Fikar, Z., & Rozaili, R. (2022). Sumber Daya Manusia Dalam Administrasi Kependudukan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekobismen*, 2(1), 76–85. <https://doi.org/10.47647/jeko.v2i1.538>
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Meitiana, Murniati, T., & Maruwan, S. (2020). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dan Kinerja Karyawan PT. Sentana Adidaya Pratama (Wilmar-Group) Sampit. 1(1), 40–49.
- Nugraha, A. dkk. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol 3(3).
- Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 41. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23153>
- Suryani, dkk. (2022). PERAN LEARNING ORGANIZATION DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG. *SIBATIK JOURNAL*, Vol 1(5).
- Srimulatsih, & Mahbubah. (2021). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Hutahean Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(0761).