PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI MEDIASI PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) tbk CABANG PURBALEUNYI

Oleh:
Rezakhi Ressya

Abstrak

Pembelajaran organisasi sangatlah mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan, karena apabila sebuah organisasi memiliki pembelajaran organisasi yang baik maka akan berpengaruh pada kompetensi yang akan semakin meningkat dan juga akan berujung pada peningkatan kinerja yang dapat membuat kinerja karyawan membaik dan akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pembelajaran organisasi, kompetensi dan kinerja di PT. JASA MARGA (PERSERO) tbk Cabang PURBALEUNYI. Serta untuk mengetahui pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kompetensi, pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja, pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai mediasi di PT. JASA MARGA (PERSERO) tbk Cabang PURBALEUNYI.

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. JASA MARGA (PERSERO) tbk Cabang PURBALEUNYI yang berjumlah 133 orang sebagai populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling sehingga diperoleh sebanyak 57 orang sebagai sample.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Diantara kedua variabel independen dan mediasi, kompetensi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja. Pembelajaran organisasi akan lebih baik mempengaruhi kinerja apabila melalui mediasi kompetensi. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

Kata kunci : Pembelajaran Organisasi, Kompetensi, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Lingkungan persaingan perusahaan pada masa sekarang ini diwarnai dengan perubahan yang cepat dan penuh ketidakpastian. Dampak dari globalisasi dan perkembangan teknologi yang demikian pesat membuat lingkungan persaingan semakin ketat, tiap perusahaan juga dituntut untuk selalu memperhatikan tiap kebutuhan dan keinginan konsumen serta mewujudkan apa yang diinginkan oleh mereka dengan cara yang lebih memuaskan daripada yang telah dilakukan oleh para pesaing. Dalam kondisi seperti ini perusahaan harus dapat menemukan sesuatu sebagai keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Sebagaimana yang kita ketahui, sumber daya manusia, modal dan teknologi merupakan faktor- faktor yang meningkatkan kualitas produk. Sumber-sumber tersebut harus digunakan secara efektif guna mencapai hasil (output) yang optimal. Sumber daya yang sangat penting diantara sumber daya yang lainnya adalah sumber daya manusia, karena betapapun canggihnya teknologi yang digunakan akan tidak berdaya apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal.

Pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi Pembelajaran organisasi yang belum kondusif, yang terlihat dari perusahaan tidak memberi biaya untuk melanjutkan pendidikan formal kepada karyawan. Kondisi ini jelas sangat mempengaruhi pembelajaran organisasi, yang bertitik berat pada kemampuan individu- individu untuk dapat memberikan ilmunya kepada perusahaan.

Kompetensi yang belum kondusif, karena masih ada permasalahan yaitu Apabila ada prosedur baru dalam bekerja, karyawan ada yang tidak mengetahui dari atasan. Sehingga kondisi ini mempengaruhi kompetensi karyawan yang ada di perusahaan, karena informasi pada satu perusahaan itu sangat penting untuk menunjang kemampuan bekerja seseorang.

Masih rendahnya kinerja yang mana diungkapkan oleh Dengan pengetahuan yang karyawan miliki, karyawan belum dapat menguasai bidang dan tugas departemen lain.

Berdasarkan uraian dan kondisi tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul "PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI MEDIAI PADA PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pembelajaran organisasi pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi
2. Bagaimana kompetensi pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi
3. Bagaimana kinerja pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi

4. Bagaimana pengaruh pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi di PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi
5. Bagaimana pengaruh pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi
6. Bagaimana pengaruh kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT.JASA MARGA (PERSERO) tbk Cabang PURBALEUNYI
7. Bagaimana pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai mediasi di PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dalam melakukan penelitian tentang pembelajaran organisasi terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai mediasi adalah:

1. Untuk mengetahui pembelajaran organisasi pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi.
2. Untuk mengetahui kompetensi pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi.
3. Untuk mengetahui kinerja pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi.
4. Untuk mengetahui pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kompetensi pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi.
5. Untuk mengetahui pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi.
7. Untuk mengetahui pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai mediasi pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi.

2. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Marquardt (1996,15) menyatakan bahwa:

"Agar dapat mencapai dan mempertahankan keunggulan bersaing dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat, organisasi harus dapat meningkatkan kapasitas pembelajarannya"

Studi ini menggunakan 6 (enam) dimensi pembelajaran organisasi yang dibangun oleh Marquardt (1996:30), yakni.

1. Sistem berpikir, yakni kerangka konseptual seseorang yang digunakan untuk membuat pola yang lebih jelas, dan untuk membantunya melihat bagaimana mengubah mereka secara efektif.
2. Model mental, yakni asumsi-asumsi yang melekat secara mendalam tentang bagaimana pengaruh pemahaman kita terhadap dunia dan bagaimana seseorang mengambil tindakan. Misalnya, bagaimana dampak model mental atau image belajar atau bekerja atau patriotisme terhadap perilaku seseorang dan bagaimana seseorang bertindak pada situasi dimana konsep-konsep tersebut terjadi.

3. Keahlian personal, mengindikasikan kecakapan atau keahlian tingkat tinggi. Hal ini menuntut komitmen jangka panjang untuk terus belajar sehingga dapat membangun keahlian serta mencurahkan kecakapan tersebut dalam organisasi.
4. Kerjasama tim, yakni keahlian yang difokuskan pada proses menyatukan dan membangun kapasitas tim untuk menciptakan pembelajaran dan menghasilkan anggota-anggota yang benar-benar diharapkan. *Team learning* merupakan masalah praktek dan proses. Senge menyebut proses ini sebagai *team learning* dan menjelaskan bahwa hal ini merupakan disiplin yang ditandai dengan tiga dimensi penting, yakni:
a. kemampuan untuk memiliki wawasan berpikir mengenai masalah-masalah penting
b. kemampuan untuk bertindak dengan cara-cara yang inovatif dan koordinatif
c. kemampuan untuk memainkan peranan yang berbeda pada tim yang berbeda
5. Keahlian membagi visi bersama, yaitu keahlian agar setiap anggota organisasi memusatkan segala usahanya pada satu visi yang membangun berkembangnya komitmen sejati.
6. Dialog, yakni kemampuan untuk mendengar, berbagi dan komunikasi tingkat tinggi diantara anggota organisasi. Keterampilan ini menuntut kebebasan dan kreativitas mengeksplorasi isu-isu, kemampuan untuk saling mendengar secara mendalam, dan menangguhkan pandangannya sendiri.

Kamus Kompetensi LOMA (1998) dalam Lasmahadi (2002) Kompetensi didefinisikan sebagai aspek- aspek pribadi dari seorang karyawan atau pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup motif-motif, sifat, system nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Informasi sangat penting didapat, Pembelajaran organisasi mengajarkan perusahaan untuk dapat mengetahui informasi yang ada, baik itu informasi intern maupun extern. Kamus Kompetensi LOMA (1998) dalam Lasmahadi (2002) Kompetensi didefinisikan sebagai aspek- aspek pribadi dari seorang karyawan atau pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup motif-motif, sifat, system nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Informasi sangat penting didapat, Pembelajaran organisasi mengajarkan perusahaan untuk dapat mengetahui informasi yang ada, baik itu informasi intern maupun extern.

Penelitian ini menggunakan indikator kompetensi sumber daya manusia menurut (Hutapea dan Nurianna, 2008: 28) yaitu:
a. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi:
1) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
2) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
3) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar.
b. Keterampilan individu meliputi

1) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
2) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
c. Sikap kerja
1) Memiliki kemampuan dalam berkreativitas dalam bekerja.
2) Adanya semangat kerja yang tinggi.
3) Memiliki kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian.

Performance atau kinerja menurut Prawirosentono (2000: 1) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersang-kutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Ivancevich dan Faustino Cardoso Gomes dalam Umi Narimawati (2009:71) mengatakan bahwa ada delapan dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang berdasarkan deskripsi prilaku yang spesifik, yaitu:
1) *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2) *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3) *Job Knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4) *Creativeness* yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5) *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain
6) *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
7) *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8) *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integrasi pribadi.

2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

Wang *and* Lo (2003) menemukan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap kompetensi inti perusahaan. Membangun dan mengembangkan kompetensi hanya dapat dilakukan melalui pembelajaran organisasi. Dengan belajar maka proses akuisisi, integrasi dan aplikasi pengetahuan baru dan unik akan dijalankan pada aktivitas internal melalui eksperimentasi, usaha-usaha perbaikan, dan inovasi.

Sejalan dengan yang diungkapkan Marquardt (1996:15) dimana semakin muncul kesadaran bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan kapasitas pembelajarannya jika ingin meraih kinerja yang optimal dalam lingkungan dengan perubahan teknologi, sosial, ekologi, dan persaingan yang sangat cepat.

Durand (1999:103) menemukan bahwa perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengkordinasikan sumberdaya strategis dengan baik, sebab

merupakan kunci dalam membangun kompetensi dan pada akhirnya pencapaian kinerja yang tinggi.

Kunartinah dan Fajar Sukoco (2010) melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja dengan Kompetensi sebagai mediasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan serta pembelajaran organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi pembelajaran organisasi perlu melalui kompetensi terlebih dahulu sebelum berpengaruh terhadap kinerja.

3. METODE DAN OBJEK PENELITIAN

Objek didalam penelitian ini adalah pembelajaran organisasi (X) dan kompetensi (Y) serta kinerja (Z). penelitian ini dilakukan di PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif.

Sugiyono (2013:56)mengemukakan, penelitian deskriptif adalah "Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih".

Mashuri (2008 : 45) menyatakan bahwa, " Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survei yaitu, penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

4. HASIL PEMBAHASAN

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi berjumlah 133 orang.

Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan Slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Juliansyah Noor (2013:158)

Keterangan :

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, dapat diketahui sampel yang akan diambil pada penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{133}{1 + 133\ (0{,}1)^2}$$

= 57,081545= 57

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 133 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 57 orang karyawan dengan pembulatan kebawah.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi dapat dilihat bahwa hubungan antara pembelajaran organisasi (X) dengan kompetensi (Y) sebesar 0,367 dan masuk dalam kategori rendah. Arah hubungan positif antara pembelajaran organisasi dengan kompetensi menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi yang makin tinggi cenderung diikuti dengan membaiknya kompetensi. Kemudian hubungan antara pembelajaran organisasi (X) dengan kinerja (Z) sebesar 0,448termasuk dalam kategori cukup kuat/ sedang, sementara hubungan antara kompetensi (Y) dengan kinerja (Z) sebesar 0,733 termasuk dalam kategori kuat.

- **Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kompetensi**

Nilai koefisien determinasi diinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pembelajaran organisasi memberikan pengaruh sebesar 13,5% terhadap kompetensi di PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi, sedangkan sisanya sebesar 86,5% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar pembelajaran organisasiseperti pendidikan , pelatihan dll. Secara visual jalur dari variabel pembelajaran organisasi terhadap kompetensi di PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi

nilai statsitik uji t pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kompetensi sebesar 2,928. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel dimana melalui tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 55 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Karena t_{hitung} (2,928) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,004) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi di PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi

- **Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja**

nilai statistik uji t variabel pembelajaran organisasi sebesar 2,168 dengan nilai signifikansi < 0,000. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel dimana melalui tabel t pada tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 55 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,005. Karena t_{hitung} (2,168) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,005) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja di PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi. Dengan semakin baik

pembelajaran organisasi akan meningkatkan kinerja di PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi.

- **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Nilai statistik uji t variabel kompetensi sebesar 6,892 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel dimana melalui tabel t pada tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 55 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,005. Karena t_{hitung} (6,892) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,005) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja di PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi**.** Dengan semakin tinggi kompetensi akan bertambah kinerja di PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi.

- **Menghitung Koefisien Determinasi**

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama pembelajaran organisasi dan kompetensi memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 57,5% terhadap kinerja di PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi. Sisanya sebesar 42,5% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan.

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing variabel pembelajaran organisasi dan kompetensi sebagai berikut.

Besar pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja di PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi.

Pengaruh langsung pembelajaran organisasi terhadap kinerja

$(P\ zx)^2$ =(0,207) x (0,207) = 0,049 **(5%)**

Pengaruh tidak langsung pembelajaran organisasi terhadap kinerja

Pzy x Rxy x Pzy = (0,657) x (0,367) x (0,207) = 0,0499**(5%)**

Jadi total pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja di PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi**= 5% + 5% = 10%** dengan arah positif. Artinya semakin baik pembelajaran organisasi akan meningkatkan kinerja di PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi.

Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja di PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi.

Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja

$(P\ zy)^2$ =(0,657) x (0,657) = 0,4316 **(43,16%)**

Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja

Pzy x Rxy x Pzy = (0,657) x (0,367) x (0,207) = 0,0499**(5%)**

Jadi total pengaruh kompetensi terhadap kinerja di PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi **= 43,16% + 5% = 48,66%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi kompetensi akan meningkatkan kinerja di PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi.

- **Pengujian Hipotesis**

Selanjutnya untuk membuktikan apakah pembelajaran organisasi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja secara bersama-sama maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian secara bersama-sama

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Bersama-Sama**

Berdasarkan tabel pengujian dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 36,509 dengan nilai signifikansi (*p-value*) < 0,001. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;55) diperoleh nilai F_{tabel} = 3,168. Karena F_{hitung} (36,509) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,168) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa pembelajaran organisasi dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja di PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi. Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 36,509 dengan nilai signifikansi (*p-value*) < 0,001. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;55) diperoleh nilai F_{tabel} = 3,168. Karena F_{hitung} (36,509) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,168) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa pembelajaran organisasi dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja di PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi.

- **Pengujian Efek Mediasi**

Kompetensi mampu memediasi hubungan pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja, berarti kompetensi mampu menjelaskan pengaruh tersebut karena pengaruh langsungnya lebih kecil dibanding pengaruh tidak langsungnya. Yaitu: 0,207 < 0,241(0.367x0.657) . 0,207 adalah pengaruh langsung, dan 0.241 adalah pengaruh tidak langsungnya. Hal ini membuktikan bahwa pembelajaran akan lebih baik mempengaruhi kinerja apabila melalui kompetensi sebagai mediasi.

5. KESIMPULAN

Pembelajaran organisasi pada PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi. yang terdiri dari ; Model mental, Keahlian personal, Kerjasama tim, Keahlian membagi visi bersama, Dialog termasuk dalam kategori baik. Walau ada indikator dalam cukup yaitu indikator Sistem berfikir.

Kompetensi karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi. Yang terdiri dari ; Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar, Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan, Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan, Memiliki kemampuan dalam berkreativitas dalam bekerja, dan Adanya semangat kerja yang tinggi termasuk dalam kategori baik. Walau ada indikator cukup yaitu indikator Memiliki kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasiandan juga ada satu indikator yang berada dalam kategori kurang baik yaitu indikator Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan

Kinerja pada PT. Jasa Marga (Persero)tbk Cabang Purbaleunyi. Yang terdiri dari Quantity of work, Quality of work, Job knowledge, Creativeness, Coorperation, Dependability dan serta Personal qualities termasuk dalam kategori

baik. walaupun ada satu indikator yang berada pada kategori kurang baik yaitu Initiative

Pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Pembelajaran organisasi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kompetensi, dimana semakin baik pembelajaran organisasi membuat kompetensi semakin tinggi.

Pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pembelajaran organisasi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja, dimana semakin baik pembelajaran organisasi membuat kinerja semakin tinggi.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. kompetensi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja, dimana semakin baik kompetensi membuat kinerja semakin tinggi.

Pembelajaran organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan. Diantara kedua variabel independen dan mediasi, kompetensi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibanding pembelajaran organisasi. Hasil pengujian efek mediasi, pembelajaran organisasi akan lebih baik mempengaruhi kinerja apabila melalui kompetensi sebagai mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

Argyris, C.,1976. Single Loop and Double Loop Models in Research Decision Making, *Administrative Science Quarterly*, Vol.21,No.3

Agus dwiyanto. 1999. "penilaian kinerja organisasi pelayanan publik" makalah seminar kinerja organisasi sektor publik kebijakan dan persiapannya.jurusan ilmu administrasi negara fisipol UGM Yogyakarta

Baker,W.E. and J.M.Sinkula, 1999. The Synergistic Effect of Market Orientation and Learning Orientation of Organizational Performance, Journal of the Academy of Marketing Science, Vol.27 No.4.

Baldwin, W.E. and J.M. Sinkula, 1999. The Synergistic Effect of Market Orientation and Learning Orientation of Organizational Performance, Journal of the Academy of Marketing Science, Vol.27, No.4.

Chaston, L. and B. Badger, 1999. Organizational Learning: Research Issues and Application in SME Sector Firms, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol.5, No.4, pp.191-203.

Collie, S.L, 2002. The Learning Organization and Teaching Improvement in Academic Departments, *Dissertation*, University of Virginia.

Collis D.J., 1994. How Valuable are Organizational Capabilities? *Strategic Management Journal*, Vol.15, pp.143-152

Dodgson, M., 1991. Technological Learning, Technology Strategy and Competitive Pressures, *British Journal of Management*, Vol.2, pp.3-15.

Dixon, N.M., 1997. The Hallways of Learning, American Management Association, *Organisational Dynamics*, Vol.25 No.4, Spring, pp.23-34.

Durand, R., 1999. *The Relative Contributions of Imitable, Non-Transferable and Non-Substitutable Resources to Profitability and Market Performance*. Goizueta Business School, Atlanta: Emory University.

Garvin, David, 2000. Learning in Action: A Guide to Putting the Learning Organization to Work. Boston: Harvard Business School Press.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Khandekar, A. and A. Sharma, 2006. Organizational Learning and Performmance: Understanding Indian Scenario in Present Global Context, *Education + Training*, Vol.48 No.8/9, pp.682-293.

Lasmahadi, A. 2000. Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi. www.epsikologi.com

López, S.P., José M. Péon, and Camilo José Vazquez Ordás, 2005. Organizational Learning as a Determining Factor in Business Performance, *The Learning Organization*, Vol.12 No.3, pp.227-145.

Luthans, F., 1998. *Organizational Behavior*, Seventh Edition, International Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Murray, P., 2003. Organizational Learning, Competencies, and Firm Performance: Empirical Observations, *The Learning Organization*, Vol.10, No.5, pp.305-316.

Murray, P. and K. Donegan, 2003. Empirical Linkages between Firm

Competensies and Organisational Learning, *The Learning Organization*, Vol.10, No.1, pp.51-62.
Marquardt, M.J. 1996. Building the Learning Organization. New York: McGraw-Hill Comapanies, Inc.
Prawirosentono S.,1999, Kebijakan Kinerja Karyawan,BPFE, Yogyakarta
Pavitt, K., 1990. What We Know about the Strategic Management of Technology, *California Management Review*, Vol.32, No.3, pp.17-26.
Pedler, M., J. Burgoyne and T. Boydell, 1991. *The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development*, New York: McGraw-Hill.
Pearn, M., C. Roderick, and C. Mulrooney, 1995. *Learning Organization in Practice*, London: McGraw-Hill.
Senge, P.M. 1990. The Leader's New York: Building Learning Organizations, Sloan Management Review,Fall 32.
Simamora,H. 1995. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: STIE YKPN.
Stata,R. 1989.Organization Learning: The Key to Management Innovation, Sloan Management Review, Spring.
Watkins, K.E. and V.J. Marsick, 1993. Sculpting te Learning Organization, San Fransisco: Jossey-Bass
Wheelen, T.L. and J. David Hunger, 2002. Strategic Management and Business Policy. Eighth Edition, New Jersey :Prentice-Hall.
Senge, P.M. and J.D. Sterman, 1992. Systems Thinking and Organizational Learning: Acting Locally and Thinking Globally in the Organization of Future, *European Journal of Operational Research*, Vol.59, No.1, pp.137-150.
Senge, P.M., 1990. The Leader's New Work: Building Learning Organizations, *Sloan Management Review*, Fall 32 (1), pp.7-23.
Slater, S.F. and J.C. Narver, 1994. Does Competitive Environment Moderate theMarket Orientation Performance Relationship? *Journal of Marketing*, Vol.60, pp.15-32.
Sinkula, J.M., 1994. Market Information Processing and Organizational Learning, *Journal of Marketing*, Vol.58, No.1, pp.35-45.
Suprihanto, jhon, penilaian kinerja dan pengembangan sumbe daya manusia. Yogyakarta: BPFE
Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Panelitian*. Bandung: Alfabeta.
Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi.* Bandung: Agung Media
Wang, Y. and H. Lo, 2003. Customer-focused Performance and the Dynamic Model for Competences Building and Leveraging: A Resource-based View, *Journal of Management Development*, Vol.22, No.6, pp.483-526.