PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPRIBADIAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI (STUDI PADA SEKERTARIAT PROGRAM STUDI UNIKOM)

Employee Performance Improvement Through Personality, Organization Commitment And Learning Organization In Indonesia Computer University (Study On Sekertariat Unikom Study Program)

Ahmad Kamaludin[1] Umi Narimawati [2]

Jurusan Manajemen, Universitas komputer Indonesia
Jl.Dipatiukur no 112-116, Bandung, Indonesia
dyanumi27@gmail.com[1] ahmadkamaludin04@gmail.com[2]

ABSTRACT

This study aims to determine the increase in personality, organizational commitment and organizational learning partially on the employee performance of the Indonesian Computer University study program secretariat. The method used in this study is quantitative method, the analysis used is descriptive data used, namely secondary data obtained from scientific journals and reference books. This method is used to obtain information about "Employee Performance Improvement through Personality, Organizational Commitment and Organizational Learning partially at the Unikom study program secretariat". This is evidenced by the results obtained from previous journals conducted by previous researchers with the results of the many factors that influence the performance of the UNIKOM study program secretariat among its personality enhancements, organizational commitment and organizational learning to the performance experienced by the affected study program secretariat. on improving their work performance. The results of the study say that there is an increase in employee performance through personality, organizational commitment and organizational learning.

Keywords: *Personality, Organizational Commitment, Organizational Learning and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan kepribadian, komitmen organisasi dan pembelajaran organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan sekretariat program study Universitas Komputer Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, analisis yang digunakan adalah deskriptif data yang digunakan yaitu data sekunder yang diidapat dari jurnal ilmiah dan buku referensi. Metode ini digunakan untuk medapatkan informasi tentang “Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Pembelajaran Organisasi secara parsial pada sekretariat program study unikom”. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya hasil dari jurnal-jurnal terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan hasil banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sekretariat program study unikom diantara nya peningkatan kepribadian, komitmen organisasi dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja yang di alami oleh sekretariat program study yang bedampak pada peningkatan kinerja mereka dalam bekerja. Hasil dari penelitian mengatakan bahwa adanya peningkatan kinerja karyawan melalui kepribadian, komitmen organisasi dan pembelajaran organisasi .

Kata Kunci: Kepribadian, Komitmen Organisasi, Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan professional merupakan kunci utama dalam tumbuh dan berkembangnya sebuah organisasi. Oleh karena tu perlunya pengelolaan secara optimal sehingga berkualitas dan kuantitas SDM dalam organisasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan akhirnya perubahan dapat memenangkan persaingan bisnis. Aspek SDM menjadi sorotan bagi perusahaan agar bias beratahan atau bahkan berkembang.

Perguruan tinggi merupakan satuan penyelenggara pendidikan tinggi sebagai tingkat lanjut dari jenjang pendidikan menengah di jalur pendidikan formal. Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) adalah salah satu Perguruan Tinggi Swasta dikota Bandung,Jawa Barat. sebagai institusi penyedia jasa pendidikan tidak luput dari keharusan mengelola SDM secara baik, tepat dan optimal.

Kinerja dalam Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) mengalami tingkat perkembangan yang pesat. Menyebabkan banyak persaingan antara karyawan satu dan lainnya. “Kinerja karyawan terdefinisi merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuaantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas–tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2012:9)”.

Terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satu nya adalah kepribadian. Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwa “personality merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya”. Perbedaaan kepribadian antar karyawan hendaknya mendapatkan banyak perhatian, karena hal ini sangat berhubungan dengan kebijakan yang diambil oleh perusahaan dan menentukan kehidupan perusahaan itu sendiri.

Selain itu ada juga tingkat komitmen, baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun sebaliknya sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan “perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (consistent lines of activity)” (Ivan Aris dan Imam Gozhali 2006:193).

Selain itu Organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan cepat pada lingkungan strategik dengan dimensidimensi seperti teknologi, sosial, ekonomi, perundangaan,

dan globalisasi. Jika pembelajaran organisasi terlambat beradaptasi maka kinerja organisasi aakan menurun. “Organisasi yang bersedia untuk melakukan experiment dan mampu belajar dari pengalaaman-pengalamannya akan lebih sukses dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukannya (Wheelen dan Hunger 2002: 9)”. Perusahaan/institusi yang melakukan pembelajaran organisasi adalah perusahaan yang memiliki keahliaan dalam menciptakan, mengambil, dan mentraansfer pengetahuan, dan memodifikasi perilakunya untuk merefleksikan pengetahuan dan pengalaman barunya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya peningkatan kepribadian terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kepribadian, Komitmen, Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia
2. Apakah terdapat Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepribadian pada Universitas Komputer Indonesia
3. Apakah terdapat Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Orgsnisasi pada Universitas Komputer Indonesia
4. Apakah terdapat Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pembelajaran Organisasi pada Universitas Komputer Indonesia

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kepribadian, Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia
2. Untuk mengetahui Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepribadian pada Universitas Komputer Indonesia
3. Untuk mengetahui Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Universitas Komputer Indonesia
4. Untuk mengetahui Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pembelajaran Organisasi pada Universitas Komputer Indonesia

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kepribadian

Menurut beberapa pakar pengertian Kepribadian adalah sebagai berikut:

“kepribadian setiap individu akan membentuk perilaku individu. Kepribadian merupakan gabungan dari ciriciri fisik dan mental yang stabil dari setiap individu yang menandakan identitas individu tersebut sehingga berbeda antara setiap

individu yang satu dengan individu lainnnya (Robbins dan Judge 2008:126)".

"Anggota tim yang memiliki sifat tidak stabil atau neuroticisme akan memiliki efek buruk pada efektivitas tim dengan mengganggu kerjasama tim. Kepribadian seorang karyawan dapat mempengaruhi kerjasama tim yang diakukannya (Neuman et al., 1999; Peeters et al 2006".

Kerjasama tim merupakan factor penting bagi kelancaran fungsi-fungsi dalam suatu organisasi. Perbedaan sikap dan Kepribadian antar karyawan satu dengan yang lainnya harus dierhatikan karena akan berpengaruh dalam kelancaran kerjasama tim (Jones et al 2007;Manzoor et al 2011)".

Dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam, yaitu Robbins (2006:260) :

1. Kualitas.
   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas.
   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu.
   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas.
   Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian.
   Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja.
   Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Pada dasarnya, Kepribadian atau *Personality* dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara dimana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungan ataupun individu lainnya. Untuk mewujudkan sasaran diatas tujuan organisasi perusahaan, komitmen organisasi

2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah "sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge 2009:100)". Menurut Stephen P. Robbins

didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

"Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif (Zurnali 2010:127)". Definisi komitmen organisasional ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dan ini dirasa sangat sesuai untuk menganalisis komitmen organisasional para karyawan dalam organisasi bisnis atau organisasi berorientasi nirlaba.

"Komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: (1) identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaaan loyalitas terhadap organisasi. Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi (Gibson 2009:315)". Pegawai yang memiliki komtimen yang baik berarti bahwa pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi dimana ia berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja. "komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi (Sopiah 2008:155)".

2.3 Pembelajaran Organisai

Pembelajaran organisasi adalah "organisasi dimana orang terus-menerus memperluas kapasiitas mereka untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, dimana pola baru dan ekspansi pemikiiran diasuh, dimana aspirasi kolektif diibebaskan, dan dimanaa orang terus-menerus belajar melihat bersama-sama secara menyeluruh (Senge 1990 ; Joko Widodo 2007:44)".

Dimensi pengukuran pembelajaran organisasi menggunakan 5 (lima) yaitu:

1. Sistem berpikir
   Kerangka konseptual seseeorang yang digunakan untuk membuat pola yang lebih jelas,dan untuk membantunya meliihat bagaimana mengubah mereka secara efektif.
2. Model mental
   Asumsi-asumsi yang meelekat secara mendalam tentang bagaimana pengaruh pemahaman kita terhadap dunia dan bagaimana

seseoraang mengambil tindakan.

3. Keahlian personal
   Mengindikasikan kecakapaan atau keahlian yang tinggi. Hal ini menuntut komitmen jangka panjang untuk terus belajar sehinggaa dapat membangun keahlian serta mencurahkan kecakapan tersebut dalam organisasi.
4. Kerjasama tim
   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.
5. Keahlian membagi visi bersama
   Keahlian agar setiap anggota organisaasi memusatkan segala usahanya pada satu visi yaang membangun berkembaangnya komitmen sejati.

Organisasi pembelajar ini hanya dapat diwujudkan jika organisasi mampu bersikap fleksibel, adaptif, dan produktif agar dapat tetap bertahan pada situasi yang cepat berubah sekalipun. Organisasi harus teerus mengembangkan kapasitasnya utuk menciptakan masa depan mereka, membutuhkan perubahan pikiran(shift of mind) yang fundamental diantara anggota organisasi.

Dan Pembelajaran organisaasional adalah “proses memperoleh pengetahuan secara individu dan kelompok yang bersedia mengaplikasikannya ke dalam pekerjaan mereka dalam membuat keputusan dan saling mempengaruhi sebagai kapabilitas dinamik sebagai sumber keunggulan bersaing (Khandekar and Sharma, 2006)”.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:258), “kinerja karyawan adalah hasil kerja seecara kualitaas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya“.

Menurut Mangkunegara (2009:22) “kinerja beerasal dari kaata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicaapai oleh seseoraang”.

Kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu Robbins (2006:260) :

1. Kualitas.
   Kualitaas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas.
   Merupakan jumlah yang dihasilkaan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu.

Merupakaan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yaang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.
   Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkaan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian.
   Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja.
   Merupakan suatu tingkat dimana kaaryawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja diatas menunjukkan bahwaa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualiatas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecaakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kepribadian pada Sekertariat Program Study Unikom.
2. Peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi pada Sekertariat Program Study Unikom.
3. Peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Pembelajaran Organisasi pada Sekertariat Program Study Unikom

3.OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:32), objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh pihak peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Berdasarkan definisi diatas objek penelitian ini adalah Kepribadian (X1), Komitmen Organisasi (X2), Pembelajaran Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

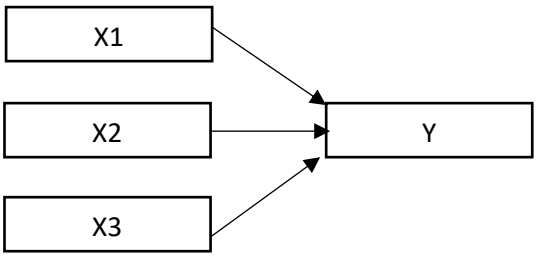
3.2 Metode Penelitian

Metode penelitan menurut Sugiyono (2012:2) adalah sebagai berikut : “Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan

dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.”Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguukur seberapa besar pengaruh kepribadian dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan sekertariat program study unikom.

Data primeer penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Sekertariat Program Studi Unikom sebanyak 30 orang. Data tersebut merupakan data pokok dimana analisisnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil observasi di lapangan dan bebeerapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

3.3 Desain Penelitian



Gambar

Hasil dan Pembahasan

Sumber: Konsep diolah Penulis

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhaadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya peningkatan Kinerja melalui Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Pembelajaran Organisasi. Dengan menggunaakan *SPSS* 17, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

$$Y= 4.860 + 0.590X_1+ 0.543X_2+ 0.320X_3 +\varepsilon$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 4.860 artinya jika Kepribadian, Komitmen dan Pembelajaran Organisasi bernilai 0, maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai 4.860.

Koefisien Regresi Variabel Kepribadian sebesar 0.590 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertaambahan Kepribadian sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.590.

Koefisien Regresi Variabel Komitmen Organisasi sebesar 0.543 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Komitmen Organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkaan Kinerja Karyawan sebesar 0.543.

Koefisien Regresi Variabel Pembelajaran Organisasi

sebesar 0.320 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Komitmen Organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkaatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.320.

4.2 Analisis Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Pengertian analisis korelasi menurut Jonathan Sarwono (2006:37) adalah: "Analisis korelasional digunakan untuk melihat kuat lemahnya antara variable bebas dengan tergantung." Dari hasil pengujian yang telah dilaakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara Kepribadian (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.890, berdasarkan kriteria (0.81-1.00) korelasi Kepribadian dengan Kinerja Karyawaan memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat. Nilai korelasi tersebut bertanda positif atau menunjukan bahwa hubungna yang terjadi antara keduanya adalah searah.
2. Keeratan hubungan antar Komitmen Organisasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.836, berdasarkan kriteria korelasi (0.81 – 1.00) Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan memiliki tingkat korelasi sangat kuat. Nilaai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.
3. Keeratan hubungan antar Pembelaajaran Organisasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.783 berdasarkan kriteria korelasi (0.61 – 0.80) Pembelajaran Organisasi dengan Kinerja Karyawan memiliki tingkat korelasi kuat. Nilai korelasi tersebut bertandaa positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.843 atau 84.3% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 15.7% dipengaruhi oleh vaariabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini contohnya adalah motivasi karyawan, pengembangan karir, kecerdasan emosional dan lain sebagainya.

Pengujian Hipotesis

1. **Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

- Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepribadian (X_1) sebesar 4.413, menggunakan taraaf signifikan

sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α ; n-k-1) = 0.05 ; 30 – 2 – 1 = (0.05 ; 27) yaitu 1.703, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.413>1.703) dan sig (0.000< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdaapat pengaruh yang positif antara Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan di Sekertariat Program Studi Unikom.

- Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen (X_2) sebesar 2.361, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α ; n-k-1) = 0.05 ; 30 – 2 – 1 = (0.05 ; 27) yaitu 1.703, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.361>1.703) dan sig (0.026< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehinggaa dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di Sekertariat Program Studi Unikom.

- Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} untuk variabel Pembelajaran Organisasi (X_3) sebesar 3.111, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maaka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α ; n-k-1) = 0.05 ; 30 – 2 – 1 = (0.05 ; 27) yaitu 1.703, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.111>1.703) dan sig (0.013< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdaapat pengaruh yang positif antara Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Sekertariat Program Studi Unikom.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. - Kepribadian yang didalamnya diukur melalui 5 indikaator, yaitu patuh, ramah, sifat berhati-hati, emosi dan terbuka. Indikator patuh memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator ramah memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan kepribadian karyawan Sekertariat Program Studi di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) masih perlu diintrospeksi kembali oleh masing –masing karyawan.
   - Komitmen pada karyawan Sekertariat Program Studi di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 3 indikator yaitu keinginan memelihara keanggotaan, keyakinan dan penerimaan, serta kesediaan bekerja keras. Indikator keinginan memelihara keanggotaan, keyakinan dan penerimaaan memperoleh

persentase tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator waktu memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup baik, maka dari itu komitmen harus lebih bisa diselesaikan oleh perusahaan.

- Dari 5 indikator pembelajaran organisasi, yaitu sistem berpikir , model mental, keahlian personal, keahlian membagi visi bersama dan tim pembelajar. Indikator keahlian membagi visi bersama memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator sistem berpikir dan model mental memperoleh persentaase terendah dengan kategori cukup baik. Secara keseluruhan rata-rata ukuran untuk pembelajaran organisasi masuk ke dalam kategori cukup baik sehingga perlu dilakukan oleh perusahaan dengan selalu mempelajari setiap permasalahan yang muncul.
- Secara keseluruhan variabel kinerja karyawan terdiri dari 6 indikator, yaitu kualitas kerja, kemampuan kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian, dan komitmen . Indikator komitmen memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator ketepatan waktu memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik. Maka dari itu tingkat kinerja karyawan masih harus menjadi perhatian oleh perusahaan untuk ditingkatkan kembali.

2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secaara parsial antara kepribadian terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan T hitung sebesar (4.413) lebih besar T tabel sebesar (1.703) dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari kepribadian terhadap kinerja karyawan Sekertariat Program Studi di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
3. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara komitmen terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan T hitung sebesar (2.361) lebih besar T tabel sebesar (1.703) dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari komitmen terhadap kinerja karyawan karyawan Sekertariat Program Studi di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
4. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawaan, hal ini ditunjukkan dengan T hitung sebesar (3.111) lebih besar T tabel sebesar (1.703) dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan di

Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh kepribadian, komitmen, dan pembelajaran organisasi terhadap Kinerja karyawan sekertariat program study di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM), maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. - Penerapan kepribadian masih berjalan cukup baik di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM), namun masih ada karyawan yang bersikap kurang ramah kepada mahasiswa, maka hal yang di sarankan yaitu UNIKOM harus mengaadakan pelatihan seperti public speaking dan sebagainya agar karyawan lebih mengerti pentingnya komunikasi dan bagaimana cara yang tepat berkomunikasi dengan mahasiswa.
   - Komitmen Oganisasi yang terjadi di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) masih berjalan cukup baik. Akan tetapi banyak karyawan tidak bersedia bekerja keras, makaa dari itu UNIKOM harus memberi hadiah berupa bonus ataupun penghargaan agar karyawan bersedia bekerja keras untuk UNIKOM.
   - Pada variabel pembelajaran organisasi masih ada pada indikator cukup baik, system berpikir dan model mental karyawan masih belum masikmal, maka dari itu UNIKOM harus mengadakan pelatihan tentang knowledge management agar karyawan bisa lebih focus terhadap pekerjaan nya dan agar karyawan lebih terbuka dalam menerima kritikan dari rekan kerjanya selama itu dalam untuk kebaikan UNIKOM.
   - Kinerja karyawan yang masih berjalan cukup baik maka masih menjadi faktor penting yang harus ditingkatkan kembali. Ketepatan waktu karyawan masih belum maksimal, UNIKOM harus lebih tegas mengenai waktu bekerja dengan memberikan hukuman atau sanksi agar karyawan lebih memperhatikan ketepatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskannya.
2. Pengaruh antara kepribadian terhadap kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan oleh instansi untuk menciptakan kepribadian karyawan yang baik dalam konteks meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) bisa dibilang baik, pada kondisi ini komitmen dari setiap

karyawan merupakan dasar untuk karyawan bekerja secara serius dan dengan dedikasi penuh dalam melaksanakan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

4. Pengaruh antara pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) bisa dibilang baik, pada kondisi ini karyawan yang ada harus lebih mengetahui dan memahami arti pekerjaan yang mereka kerjakan untuk tetap memberikan yang terbaik di instansi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia.

A.A Made Bintang Cahyaningrat (2016:01) Achmad Ichwan, 2014. *Pengaruh Pelatihan, Kepribadian Ekstraversi dan Kepribadian Ketelitian Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik, Surabaya.*

Absah, Yeni. 2008. *Kompetensi Sumber Daya Pendorong Keunggulan Bersaing Perusahaan.* Jurnal Manajemen Bisnis, Volume 1, Medan.

Adi. Rianto. 2004. *"Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*". Jakarta: Granit.

Ade Rustiana. (2010). *Pengaruh Penerapan Iklim Organisasi dan Etika Organisasi Terhadap Perilaku Pembelajaran Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel di Semarang. Fakultas Ekonomi Unnes Semarang.*

Agung Prihantoro 2011. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*

Any Isvandiari, 2014. *Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912* Cabang Dieng Malang. stie AsiA Malang.

Ari Husnawati, 2006. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang).* Program Pascasarjana. Magister Manajemen, UNDIP Semarang

Aries, Ivan Dan Imam Ghozali. 2006. *"Akuntansi Keperilakuan"*. Semarang: Universitas Diponegoro.cBandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Cut Zurnali, (2010), *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung

Dr. Joko Widodo, M.s. 2013, *Learning Organization*

Effendi Sinuhaji, *Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Setosa Medan*

Eva Kris Diana Devi, 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT SEMERU KARYA BUANA Semarang). Program Pascasarjana. Magister Manajemen, UNDIP Semarang.*

Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS".* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasan, A., Fithri, P., & Annisa, I. Q. (2017*). Pengaruh Kemampuan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Industri Menengah Bidang Pangan di Kota Padang. Prosiding SNTI dan SATELIT 2017 (pp. F215-222). Malang Universitas Brawijaya.*

Hasibuan, Malayu S.P, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara*, Jakarta.

Jonathan, Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Yogyakarta :Graha Ilmu

Khan, M.A., Tania, M., Zhang, D.Z. and Chen, H. (2010). Antioxidant enzymes and cancers. Chin. J. Cancer Res., 22: 87-92.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

Musriha. 2013. Influence of Teamwork,Environment on Job Satisfaction and JobPerformance of the Cigarette Rollers atClove Cigarette Factories in East Java,Indonesia. *Developing Country Studies* 3(2): 32-40.

Peeters *et al*.,. 2006. Personality and Team Performance: A Meta-Analysis. *European Journal of Personality* 20:377–396.

Ratno Purnomo, *Pengaruh Kepribadian, Self Efficiacy, dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Usaha Skala Kecil dan Menengah*

Rezakhi Ressya, 2010. *Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi.*

Robbins, S. P dan T. A. Judge (2008), *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Jilid 1 dan 2, Terjemahan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12,* jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta

Sopiah. 2008. *Perilaku Oganisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.

Sri Rahayu 2012, *Pengaruh Kepribadian Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior Dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating.*

Sri Widodo. 2015. *Perilaku Organisasi & Globalisasi,* Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

_____. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

_____. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung : Alfabeta.

_____. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

_____. (2011). *"Metode Penelitian Pendidikan".* Bandung : Alfabeta.

_____. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung : Alfabeta.

_____. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi: Ganesis.

_____. 2007. *Riset Manajemen Sumber daya Manusia Aplikasi Contoh & Perhitungannya*. Jakarta: Agung Media.

_____. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.

_____. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Teori dan Aplikasi.* Bandung: Agung Media.

_____. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan*

Kuntitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.

_____. 2008. *Teknik-teknik Analisis Multivariat untuk Riset Ekonomi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

_____. 2010. *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Manajemen Ekonomi.* Jakarta : Genesis.

Veithzal, RIvai, (2005). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta, Raja Grafindo Persada

Wahyu Kusuma Pratiwi, Dwiarko Nugrohoseno.(2014). *Pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim dan Dampaknya terhadap kinerja karyawan.* Kampus Ketintang Surabaya.

Wheelen & Hunger. (2002) Strategic Management And Business Policy, Pearson Prentice Hall, New Jersey.

Widodo, Joko. (2007). *Learning Organization.* Malang: Bayumedia

Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih 2012, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*