

RINGKASAN

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keahlian, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja baik jika pegawai telah melaksanakan fungsinya yang terdiri komitmen yang tinggi pada tugasnya masing-masing, menguasai dan mengembangkan sumber daya manusianya yang sebagai aparatur negara, kedisiplinan dalam bekerja dan kreatifitas dalam tugas atau produktivitas serta tujuan lainnya. Jennifer M. George dan Gareth R. Jones mengatakan bahwa *“performance is an evaluation of the results of a person’s behavior: It involves determining how well or poorly a person has accomplished a task or done a job.”* Kinerja adalah evaluasi hasil perilaku seseorang. Hal ini melibatkan sebuah penentuan seberapa baik atau buruk seseorang telah menyelesaikan tugas atau melakukan pekerjaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah lingkungan kerja dan pembelajaran organisasi. Griffin dan Moorhead dalam bukunya *“Organizational Behaviour_Managing People and Organizations”* bahwa, *“These components to higher performance interact with effort, work environment, and the ability.”* Untuk menghasilkan kinerja yang baik ada tiga komponen yang berinteraksi yaitu usaha, lingkungan kerja, dan kemampuan. Kualitas akan kenyamanan bekerja didapatkan dari lingkungan kerja yang sehat. Hellriegel dan Slocum menambahkan bahwa, *“it provides concrete advice to the leader on how to create a high-performance work environment.”* Ini dapat memberikan saran konkret untuk pemimpin tentang cara membuat lingkungan kerja yang baik dan kinerja pegawai yang tinggi. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, salah satu karakteristik dari pembelajaran organisasi adalah *“learning organization is the people sublimate their*

personal self-interest and departmental interests to work together to achieve the organization's shared vision." Pembelajaran organisasi mengubah diri seseorang dalam organisasi dan untuk meningkatkan minat untuk belajar di organisasi tersebut dan menjadi cara untuk lebih menarik perhatian untuk mendapatkan keberhasilan didalam pekerjaan. Lahey berpendapat bahwa, *"in psychology, the term learning refers to any relatively permanent change in behavior brought through experience-that is, through interactions with the environment."* Dalam psikologi, pembelajaran merupakan perubahan yang relatif permanen dalam perilaku yang dibawa melalui pengalaman pada saat berinteraksi dengan lingkungan.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*). Hasil uji coba instrumen kinerja dari 35 butir pernyataan yang diujicobakan terdapat 31 butir yang valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,900. Hasil uji coba instrumen lingkungan kerja dari 36 butir pernyataan yang diujicobakan terdapat 33 butir pernyataan yang valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,950. Hasil uji coba instrumen pembelajaran organisasi dari 40 butir pernyataan yang diujicobakan terdapat 33 butir pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,927.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,518 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,377. Hal ini memberikan makna lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif pembelajaran organisasi terhadap kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,524 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,386. Hal ini menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi pegawai dalam suatu organisasi akan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap pembelajaran organisasi dengan koefisien korelasi sebesar 0,366 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,366. Hal ini menunjukkan bahwa Ini memberikan makna lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap pembelajaran organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya ketepatan lingkungan kerja mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai Pusdiklat Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. (2) pembelajaran organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya ketepatan pembelajaran organisasi mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai Pusdiklat Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dan (3) lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap pembelajaran organisasi. Artinya ketepatan lingkungan kerja mengakibatkan ketepatan pembelajaran organisasi pegawai di Pusdiklat Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Implikasinya adalah peningkatan kinerja pegawai Pusdiklat dapat dilakukan dengan memberikan pembenahan mengenai bagaimana untuk menjadi pribadi yang profesional dalam bekerja dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang aman, bersih dan sehat serta meningkatkan pembelajaran organisasi yang lebih ke arah pembelajaran tim serta pemberdayaan pegawai terhadap tugas yang telah diembankan sehingga dapat diselesaikan dengan tepat waktu.