

PENGARUH SIKAP KERJA DAN ORGANIZATIONAL LEARNING TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis)

Risma Pujiyanti¹, Muhammad Zaki Rahman², Marlina Nur Lestari³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
zakirahmani4@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis yang dapat dilihat dari aspek kualitas kerja diketahui bahwa masih ada pegawai yang belum sepenuhnya mampu bekerja sesuai dengan instruksi yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga berdampak pada belum optimalnya pelaksanaan promosi dan regulasi investasi daerah. Hal tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya sikap kerja pegawai serta pelaksanaan organizational learning. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai?; 2) Bagaimana pengaruh organizational learning terhadap kinerja pegawai?; 3) Bagaimana pengaruh sikap kerja dan organizational learning terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan data kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai ASN di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis yang berjumlah 35 orang, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 35 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Sikap kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis adalah sudah baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik sikap kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat; 2) Organizational learning pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis adalah sudah baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan organizational learning terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik organizational learning maka kinerja pegawai akan meningkat; 3) Kinerja pegawai pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis adalah tinggi. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja dan organizational learning terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik sikap kerja pegawai dan pelaksanaan organizational learning maka kinerja pegawai akan meningkat.

Kata Kunci: Sikap Kerja, Organizational Learning dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dukungan dalam kinerja pegawai di tubuh organisasi itu sendiri, sangat penting baik berupa dukungan informasi dan dukungan kompetensi sangat membantu kinerja tim menuju kualitas dan kuantitas individu menuju pencapaian–pencapaian hasil optimal dalam organisasi. Dukungan informasi yang dimaksud disini adalah berupa informasi yang

terbaru dan teraktual menyangkut kepentingan organisasi, sehingga menjadi gambaran kedepannya bagaimana mensinergikan beragam pekerjaan organisasi yang baik kedepannya. Permasalahan kinerja selama ini menjadi tolak ukur dari keberhasilan organisasi atau unit kerja apapun, baik yang kapasitasnya besar maupun kecil, ataupun berupa lembaga usaha milik negara maupun swasta, lembaga pendidikan swasta maupun negeri dan berbagai kantor/ dinas/ jawatan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap kerja, sikap pegawai yang baik menjadi salah satu faktor yang penting agar kinerja dapat berjalan secara optimal. Sikap merupakan organisasi dari unsur-unsur kognitif, emosional dan momen-momen kemauan yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman masa lalu, sehingga sifatnya dinamis dan memberikan pengarahan pada setiap tingkah laku pegawai. Selain itu, *organizational learning* juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. *Organizational Learning* merupakan suatu konsep dalam lingkungan organisasi yang dinamis dan *organizational learning* sebagai strategi dalam kesuksesan organisasi tersebut. *Organizational learning* membantu meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi dan responsif terhadap perubahan, yang kemudian memicu minat untuk mengembangkan organisasi yang mempromosikan dan mendorong pembelajaran.

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis diketahui bahwa kinerja pegawai masih belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek kualitas kerja diketahui bahwa masih ada pegawai yang belum sepenuhnya mampu bekerja sesuai dengan instruksi yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga berdampak pada belum optimalnya pelaksanaan promosi dan regulasi investasi daerah sehingga minat investasi di Kabupaten Ciamis masih rendah. Selain itu masih rendahnya kesadaran hukum dari masyarakat terutama pelaku usaha tentang pentingnya fungsi dan peranan IMB bagi pengembangan usaha yang diakibatkan belum optimalnya sosialisasi yang dilakukan oleh pihak instansi kepada masyarakat. Kemudian dari aspek kuantitas kerja, diketahui bahwa masih adanya keterlambatan dalam melaksanakan pelaporan hasil koordinasi dan penyelenggaraan administrasi perizinan sehingga berdampak pada kualitas laporan penyelenggaraan administrasi. Permasalahan lain yang dari aspek sikap, diketahui bahwa tingkat kerja sama antar pegawai belum sepenuhnya optimal sehingga berdampak pada keterlambatan administrasi pelayanan perizinan kepada masyarakat.

Adapun permasalahan tersebut diperkuat oleh penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis

No	Uraian	Target	Realisasi	Keterangan
1.	Orientasi pelayanan	100%	78,20	Cukup Baik
2.	Integritas	100%	78,10	Cukup Baik
3.	Komitmen	100%	79,00	Baik
4.	Disiplin	100%	79,60	Baik
5.	Tingkat kerjasama	100%	78,40	Baik

Sumber: SKP DPMPTSP Kabupaten Ciamis, 2020

Berdasarkan data penilaian sasaran kerja pegawai diketahui bahwa masih ada hal-hal yang masih perlu untuk ditingkatkan kembali. Seperti orientasi pelayanan serta tingkat integritas pegawai dalam bekerja yang masih mendapatkan penilaian cukup baik yaitu sebesar 78,20% untuk penilaian orientasi pelayanan dan 78,10% untuk tingkat integritas dari target yang telah ditentukan yaitu 100%.

Adapun permasalahan tersebut terjadi diduga disebabkan oleh belum optimalnya sikap kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis yang dibuktikan dengan masih ada pegawai yang belum sepenuhnya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang dapat digambarkan dengan adanya pegawai yang melakukan tindakan indisipliner dalam bekerja serta akselerasi penyelesaian tugas dan kemampuan menyusun agenda kegiatan yang memprioritaskan kebutuhan penunjang kerja bagi perangkat daerah masih belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Permasalahan lain yang yaitu belum optimalnya *organizational learning* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat penggunaan sumber daya teknologi (*hardware, software, networks dan data components*) yang masih perlu diukur dengan standar yang lebih jelas Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dan menyajikan dalam bentuk skripsi dengan judul “**Pengaruh Sikap Kerja dan *Organizational Learning* terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis)**”.

Metode Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey dengan pendekatan data kuantitatif. Adapun jenis penelitian yang digunakan menurut pendekatannya yaitu dengan menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai ASN di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis yang berjumlah 35 orang. Oleh sebab itu sampelnya adalah sebanyak 35 orang Teknik sampling untuk memilih sampel akan digunakan *proportional sampling*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis

Sikap kerja yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan kepada pencapaian tujuan pekerjaan secara berhasil. Kinerja perusahaan akan didapat dari akumulasi kinerja semua individu yang ada di dalamnya. Sikap pada umumnya sering diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan individu untuk memberikan tanggapan pada suatu hal. Sikap sebagai suatu reaksi atau respon yang muncul dari individu terhadap objek yang kemudian memunculkan perilaku individu terhadap objek tersebut dengan cara-cara tertentu. Sikap dapat mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Kartono (2010 : 297) yang berpendapat bahwa: Sikap merupakan organisasi dari unsur-unsur kognitif, emosional dan momen-momen kemauan yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman- pengalaman masa lampau, sehingga sifatnya dinamis dan memberikan pengarahan pada setiap tingkah laku pegawai yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya menurut Kreitner dan Kinicki (2013: 135) bahwa: Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh sikap kerja seorang pegawai. Sikap merupakan kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sehingga pegawai yang memiliki sikap kerja tinggi maka akan memiliki kemampuan kinerja pegawai secara rasional tinggi pula, sebaliknya pegawai yang memiliki sikap kerja negatif maka kinerja pegawai secara rasional rendah.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sehingga pegawai yang memiliki sikap kerja tinggi maka akan memiliki kemampuan kinerja pegawai secara rasional tinggi pula.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel sikap kerja pegawai yaitu: 1) Kemauan untuk bekerja sama, 2) Rasa memiliki, 3) Hubungan antar pribadi dan 4) Suka terhadap pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan sikap kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori baik dengan total skor 1.053. Adapun skor rata-rata indikator yang tertinggi adalah pada indikator suka terhadap pekerjaan dengan rata-rata skor 121, sementara skor indikator yang paling rendah yaitu pada indikator kemauan untuk bekerja sama dengan rata-rata skor 89. Selanjutnya untuk skor pernyataan tertinggi adalah pada pernyataan pegawai DPMPT Satu Pintu Kabupaten Ciamis merasa menyukai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan total skor 127, sementara skor pernyataan terendah yaitu pada pernyataan pegawai DPMPT Satu Pintu Kabupaten Ciamis selalu memiliki sikap kerja sama yang baik dengan pegawai lainnya dengan total skor 85.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji korelasi sebesar 0,693 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 48,00% yang artinya bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 48,00%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (33) diperoleh bobot $t_{hitung} = 5,521$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 2,035$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima/teruji kebenarannya.

Pengaruh *Organizational Learning* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis

Organizational learning merupakan suatu perilaku seseorang dimana orang tersebut secara terus menerus mengembangkan dan memperluas kemampuan dan kapasitas diri untuk mencapai tujuan yang diinginkan. *Organizational learning* merupakan suatu proses

pembelajaran yang dilakukan seseorang untuk lebih baik lagi dan belajar dari pengalaman yang sudah pernah ada. Tentunya dengan *organizational learning* ini seseorang akan terus menerus memperbaiki diri untuk menjadi lebih baik. Oleh karena itu apabila *organizational learning* seseorang meningkat maka akan memiliki dampak juga terhadap kinerja individu tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Berkowitz dan Bier dalam Sondang (2010: 13) yang menyatakan bahwa: “*Organizational learning* (organisasi pembelajaran) memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai, melalui pembelajaran manusia akan menjalani proses pengembangan karakter yang memberdayakan seluruh potensi yang dimiliki demi tercapainya kinerja nyata.” Selanjutnya Haryanti (2010: 16) menemukan bahwa: Organisasi pembelajaran berpengaruh terhadap kompetensi inti dan kinerja pegawai. Membangun dan mengembangkan kompetensi hanya dapat dilakukan melalui organisasi pembelajaran. Dengan belajar maka proses akuisisi, integrasi dan aplikasi pengetahuan baru dan unik akan dijalankan pada aktivitas internal melalui eksperimentasi, usaha-usaha perbaikan, dan inovasi.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa organisasi pembelajaran merupakan organisasi yang terus belajar untuk kemajuan dan perkembangan organisasi. Organisasi pembelajaran mengharuskan sumber daya manusia yang terus belajar dan mengembangkan diri. Oleh sebab itu maka dengan adanya *organizational learning* yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel *organizational learning* yaitu: 1) Disiplin *personal mastery*, 2) Disiplin berbagi visi, 3) Disiplin mental model, 4) Disiplin pembelajaran tim dan 5) Disiplin berpikir sistemik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational learning* pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori baik dengan total skor 1.159. Adapun skor rata-rata indikator yang tertinggi adalah pada indikator disiplin berfikir sistemik dengan rata-rata skor 124,5, sementara skor indikator yang paling rendah yaitu pada indikator disiplin personal mastery dengan rata-rata skor 101. Selanjutnya untuk skor pernyataan tertinggi adalah pada pernyataan pegawai DPMPT Satu Pintu Kabupaten Ciamis memiliki kemampuan untuk bertindak sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan dan pernyataan pegawai DPMPT Satu Pintu Kabupaten Ciamis memiliki kemampuan untuk bertindak sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan dengan total skor 125, sementara skor pernyataan terendah yaitu pada pernyataan pegawai DPMPT Satu Pintu Kabupaten

Ciamis memiliki keterampilan untuk memahami akan kelebihan dan kompetensi intelektual yang dimilikinya dengan total skor 97.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa *organizational learning* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji korelasi sebesar 0,779 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 60,68% yang artinya bahwa *organizational learning* berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 60,68%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpha) untuk uji dua pihak dan $dk = n - 2$ (33) diperoleh bobot $t_{hitung} = 7,129$, sedangkan bobot $t_{tabel} = 2,035$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata *organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh *organizational learning* terhadap kinerja pegawai dapat diterima/teruji kebenarannya.

Pengaruh Sikap Kerja dan *Organizational Learning* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dukungan dalam kinerja pegawai di tubuh organisasi itu sendiri, sangat penting baik berupa dukungan informasi dan dukungan kompetensi sangat membantu kinerja tim menuju kualitas dan kuantitas individu menuju pencapaian-pencapaian hasil optimal dalam organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap kerja, sikap pegawai yang baik menjadi salah satu faktor yang penting agar kinerja dapat berjalan secara optimal. Sikap merupakan organisasi dari unsur-unsur kognitif, emosional dan momen-momen kemauan yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman masa lalu, sehingga sifatnya dinamis dan memberikan pengarahan pada setiap tingkah laku pegawai. Selain itu, *organizational learning* juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. *Organizational Learning* merupakan suatu konsep dalam lingkungan organisasi yang dinamis dan *organizational learning* sebagai strategi dalam kesuksesan organisasi tersebut. *Organizational learning* membantu meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi dan responsif terhadap perubahan, yang kemudian memicu minat untuk mengembangkan organisasi yang mempromosikan dan mendorong pembelajaran.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Bernadin dalam Edwardin (2011: 12) yang menyatakan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.” Kontribusi itu dapat diukur dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas kinerja, kemandirian, dan komitmen kerja. Kinerja pegawai yang baik dapat terbentuk jika terdapat *organizational learning* dan kompetensi serta sikap kerja pegawai yang kuat di dalam organisasi.

Dengan demikian maka suatu organisasi yang menyadari pentingnya *organizational learning* dalam rangka pelatihan dan pengembangan yang terkait dengan kinerja berkelanjutan pasti akan mengambil tindakan yang tepat. Karena kompetensi merupakan sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bersifat teknis, berkaitan langsung dengan kinerja seseorang. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kinerja pegawai yaitu: 1) Kuantitas kerja; 2) Kualitas kerja; 3) Waktu; dan 4) Biaya. Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori tinggi dengan skor 1.213. Adapun skor rata-rata indikator yang tertinggi adalah pada indikator sikap dengan rata-rata skor 135,5, sementara skor indikator yang paling rendah yaitu pada indikator kuantitas kerja rata-rata skor 115,3. Selanjutnya untuk skor pernyataan tertinggi adalah pada pernyataan pegawai DPMPT Satu Pintu Kabupaten Ciamis mampu menggunakan anggaran yang sesuai dengan anggaran yang digunakan setiap hasil kerja dengan total skor 139, sementara skor pernyataan terendah yaitu pada pernyataan pegawai DPMPT Satu Pintu Kabupaten Ciamis memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja dengan total skor 106.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa sikap kerja dan *organizational learning* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji korelasi sebesar 0,874 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 76,45% yang artinya bahwa sikap kerja dan *organizational learning* terhadap kinerja pegawai sebesar 76,38%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ hasil perhitungan di atas diperoleh bobot F_{hitung} 51,942% sedangkan bobot F_{tabel} pada α 0.05 dan $dk = 35-2-1 = 32$ diperoleh F_{tabel} 3,30. Jadi nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} . Dengan demikian maka sikap kerja dan *organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya hipotesis yang diajukan

yaitu terdapat pengaruh sikap kerja dan *organizational learning* terhadap kinerja pegawai, dapat diterima/teruji kebenarannya.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut : Sikap kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis adalah sudah baik. Selanjutnya berdasarkan uji korelasi diketahui bahwa sikap kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai dan tingkat pengaruhnya sebesar 48,00%. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik sikap kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.

Organizational learning pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis adalah sudah baik. Selanjutnya berdasarkan uji korelasi diketahui bahwa *organizational learning* memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai dan tingkat pengaruhnya sebesar 60,68%. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *organizational learning* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik *organizational learning* maka kinerja pegawai akan meningkat.

Kinerja pegawai pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis adalah tinggi. Selanjutnya berdasarkan uji korelasi diketahui bahwa sikap kerja dan *organizational learning* memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai dan tingkat pengaruhnya sebesar 76,45%. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja dan *organizational learning* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Artinya semakin baik sikap kerja pegawai dan pelaksanaan *organizational learning* maka kinerja pegawai akan meningkat.

Daftar Pustaka

- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Haryanti. 2010. *Organisasi Pembelajaran dan Pembelajaran Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kinicki, A. 2013. *Perilaku Organisasi* (diterjemahkan oleh Erly Suandy) Buku 1, Edisi kesembilan. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suwanto, H. & Priansa, Donni. 2012. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen. 2011. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Schein, Edgar H., 2010. *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco : Jossey Bass.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika. Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.