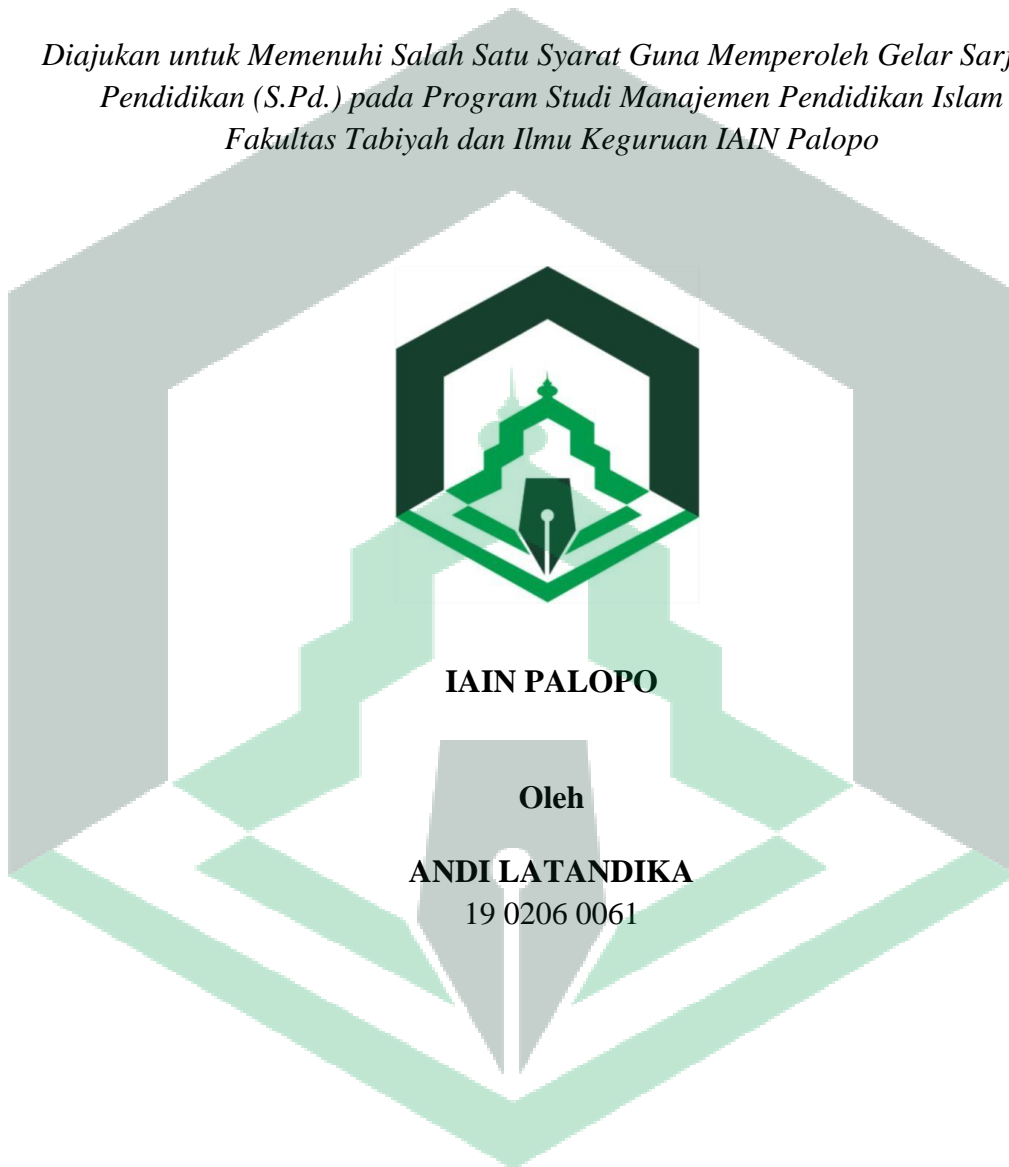


**PENGARUH BUDAYA BELAJAR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tabiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

ANDI LATANDIKA

19 0206 0061

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2023**

**PENGARUH BUDAYA BELAJAR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2023**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Latandika
NIM : 19 0206 0061
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 07 Maret 2023

t pernyataan,



Andi Latandika
NIM. 19 0206 0061

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul “*Pengaruh Budaya Belajar Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo*” yang ditulis oleh **Andi Latandika Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 1902060061** Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang di munaqasyahkan pada hari Senin 13 Maret 2023, 20 Syabban 1444 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 3 April 2023

TIM PENGUJI

- | | |
|---|---------------|
| 1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. | Ketua Sidang |
| 2. Dr. H Hisban Thahah, M.Ag. | Penguji I |
| 3. Sitti Zuhaerah Thalhah, S.Pd., M.Pd. | Penguji II |
| 4. Muhammad Hajarul Aswad A, M.Si. | Pembimbing I |
| 5. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd. | Pembimbing II |

(*Sumardin Raupu*)
(*Dr. H Hisban Thahah*)
(*Sitti Zuhaerah Thalhah*)
(*Muhammad Hajarul Aswad A*)
(*Ali Nahrudin Tanal*)

Mengetahui

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Nurdin K, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014



H. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 00

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ.

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Budaya Belajar Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II, dan III IAIN Palopo.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Bapak/ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Prodi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. selaku Sekretaris Prodi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo, yang dari awal sampai akhir penelitian ini yang selalu memberi bimbingan, fasilitas serta pengetahuan hingga penelitian ini dapat terselesaikan.
5. Muhammad Hajarul Aswad A, S.Pd., M.Si. dan Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Dr. H. Hisban Thahah, M.Ag. dan Sitti Zuhaerah Thalha, S.Pd., M.Pd. selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberikan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Dr. Hilal Mahmud, M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik.
8. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik peneliti selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
10. Kepala Dinas Pendidikan Kota Palopo beserta Pegawai, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.

11. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Jalil Pella dan ibunda Almina yang telah mengasuh dan mendidik peneliti dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

12. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2019 (khususnya kelas B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.

Amin.

Palopo, 03 Maret 2023

Peneliti

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ey
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titi di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titin di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	hamzah	·	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آ	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Dhammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آي	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i

وَ	<i>kasrah dan waw</i>	Au	a dan u
----	-----------------------	----	---------

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauला*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آَ اِ	<i>Fathah dan alif atau ya</i>	ā	a dan garis di atas
اِى	<i>Kasrah dan ya</i>	ī	i dan garis di atas
اِوْ	<i>Dammah dan ya</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَامَى : *rāmā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Tā' marbūtah

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu: *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sadang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةَ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*
الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah dan *Tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *Tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*
نَجِّينَا : *najjainā*
الْحَقُّ : *al-haqq*
نُعِمْ : *nu'ima*
عَدُوُّ : *'aduwwun*

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Araby)

6. *Kata sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya.

Kata sandang ditulis terpisah dari kata mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (<i>az-zalzalāh</i>)
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta’murūna</i>
النَّوْعُ	: <i>al-nau’</i>
شَيْءٌ	: <i>syai’un</i>
أُمِرْتُ	: <i>umirtu</i>

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur’an (dari al-Qur’ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī
Risālah fī Ri'āyah al-Maslah

9. *Lafz al-jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *Dinullah* بِاللَّهِ *billah*

Adapun *ta' marbullah* di akhir kata yang disandarkan kepada lafz-al-jalalah, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillāh*

10. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenal ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul

referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl
Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan
Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān*
Nasīr al-Dīn al-Tūsī
Nasr Hāmid Abū Zayd
Al-Tūfī
Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Wahid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al Walid Muhammad Ibnu)
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. DAFTAR SINGKATAN

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>subhanahu wata'ala</i>
saw.	= <i>sallallahu 'alaihi wasallam</i>
as	= 'alaihi al-salām
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

w = Wafat tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2:4 atau QS Āli ‘Imrān/3:4

HR = Hadis Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR AYAT	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
B. Landasan Teori	9
C. Kerangka Pikir	23
D. Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Definisi dan Operasional Variabel	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Instrumen Penelitian	30
G. Uji Validitas dan Reliabelitas Instrumen	32
H. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	67
A. Simpulan	67
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat QS. As-Saff/61: 4	14
Kutipan Ayat QS. An-Nahl/16:97	19



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi Dinas Pendidikan Kota Palopo.....	28
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	31
Tabel 3.3 Skala Likert Budaya Belajar	31
Tabel 3.4 Skala Likert Kinerja Pegawai	32
Tabel 3.5 Validator Instrumen Penelitian	32
Tabel 3.6 Validasi Data Angket untuk Budaya Belajar	33
Tabel 3.7 Interpretasi Validasi Isi	34
Tabel 3.8 Validasi Data Angket untuk Kinerja Pegawai	34
Tabel 3.9 Interpretasi Reliabilitas.....	35
Tabel 3.9 Uji reliabelitas Budaya Belajar	36
Tabel 3.10 Uji reliabelitas Kinerja Pegawai	36
Tabel 3.11 Kategorisasi Budaya Belajar	38
Tabel 3.12 Kategorisasi kinerja pegawai	38
Tabel 4.1 Data Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Palopo ..	44
Tabel 4.2 Bidang Sekolah Menengah Pertama (SMP)	46
Tabel 4.3 Bidang Sekolah Dasar (SD)	46
Tabel 4.4 Bidang Pendidikan Anak Usia Dini (PIAUD).....	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik budaya belajar dan Kinerja Pegawai	49
Tabel 4.6 Perolehan Frekuensi dan Budaya Belajar	50
Tabel 4.7 Persentase Budaya Belajar Berdasarkan Indikator	50
Tabel 4.8 Perolehan Frekuensi dan Persentase Kinerja Pegawai.....	51
Tabel 4.9 Persentase Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.11 Hasil uji linearitas Pengaruh Budaya Belajar terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo	54
Tabel 4.12 Hasil Analisis Linear Sederhana Pengaruh Budaya Belajar terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo.....	55
Tabel 4.13 Hasil uji t	56
Tabel 4.14 Hasil Koefisien determinan.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Palopo	44
Gambar 4.2 Diagram Batang Budaya belajar	47
Gambar 4.3 Diagram batang kinerja pegawai	48



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kisi-Kisi Angket Penelitian
- Lampiran 2 Validasi Angket
- Lampiran 3 Statistik Deskriptif Angket Penelitian
- Lampiran 4 Uji analisis statistik deskriptif
- Lampiran 5 Surat Izin dan Selesai Meneliti Penelitian
- Lampiran 6 Riwayat Hidup



ABSTRAK

Andi Latandika, 2023. “Pengaruh Budaya belajar Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Muhammad Hajarul Aswad dan Ali Nahrudin Tanal.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Budaya Belajar Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui Budaya belajar melalui proses *Dimensions of Learning Organization Questionnaire* (DLOQ), serta untuk mengetahui Kinerja Pegawai dengan mengukur dengan dimensi kualitas kinerja pegawai.

Metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif deskriptif, Instrumen penelitian yang digunakan yaitu angket. Subjek penelitian ini yaitu pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Budaya belajar di Dinas Pendidikan Kota Palopo mendapatkan rata-rata sebesar 73,27 dengan ketgori cukup; (2) kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo mendapatkan rata-rata sebesar 74,40 dengan kategori cukup sampai kurang; (3) Terdapat pengaruh kurang positif antara budaya belajar terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo sebesar 28,6% dan sisanya 71,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sedangkan hasil uji parsial (uji-t) diperoleh dari *output “coefficients”* didapatkan nilai T_{hitung} sebesar 5.701 dan nilai T_{tabel} sebesar 1.989 atau $5.701 > 1.989$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya belajar (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata kunci: Budaya belajar, Kinerja Pegawai, Dinas Pendidikan Kota Palopo

ABSTRACT

Andi Latandika, 2023. *"The Effect of Learning Culture on Employee Performance at Dinas Pendidikan Kota Palopo". Thesis of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Guided by Muhammad Hajarul Aswad and Ali Nahrudin Tanal.*

This thesis discusses the Influence of Learning Culture on Employee Performance at the Dinas Pendidikan Kota Palopo. This study aims: To determine the learning culture through the Dimensions of Learning Organization Questionnaire (DLOQ) process, as well as to determine Employee Performance by measuring the dimensions of employee performance quality.

The research method used is using a descriptive quantitative research approach, the research instrument used is a questionnaire. The subjects of this study were employees at Dinas Pendidikan Kota Palopo

The results of this study indicate that: (1) Learning culture at the Palopo City Education Office has an average of 73.27 with the sufficient category; (2) the performance of employees at the Palopo City Education Office gets an average of 74.40 in the category of sufficient to less; (3) There is a less positive influence between learning culture on employee performance at the Palopo City Education Office by 28.6% and the remaining 71.4% is influenced by other factors not examined in this study, while the results of the partial test (t-test) were obtained from the output "coefficients" obtained a Tcount value of 5,701 and a Ttable value of 1,989 or $5,701 > 1,989$ and a significant value of $0.000 < 0.05$ (H_0 is rejected and H_1 is accepted). So it can be concluded that the learning culture variable (X) has a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Learning Culture, Employee Performance, Dinas Pendidikan Kota Palopo

نبذة مختصرة

أندي لاتانديكا، 2023. "تأثير ثقافة التعلم على أداء الموظفين في مكتب التعليم في مدينة بالوبو". أطروحة برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية وتدريب المعلمين، معهد بالوبو الإسلامي الحكومي. بتوجيه محمد حجر الأسود وعلي نهر الدين تانال.

تناقش هذه الأطروحة تأثير ثقافة التعلم على أداء الموظف في مكتب التعليم في مدينة بالوبو. تهدف هذه الدراسة إلى: التعرف على ثقافة التعلم من خلال عملية استبيان أبعاد منظمة التعلم (DLOQ)، وكذلك تحديد أداء الموظف عن طريق القياس عن طريق القياس بأبعاد جودة أداء الموظف.

طريقة البحث المستخدمة هي استخدام منهج البحث الكمي الوصفي، وأداة البحث المستخدمة هي استبيان. كان موضوع هذه الدراسة موظفا في مكتب التعليم في مدينة بالوبو.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى ما يلي: (1) ثقافة التعلم في مكتب التعليم في مدينة بالوبو لديها متوسط 73.27 مع الفئة الكافية. (2) يحصل أداء الموظفين في مكتب التعليم في مدينة بالوبو على متوسط 74.40 في فئة كاف إلى أقل؛ (3) هناك تأثير أقل إيجابية بين ثقافة التعلم على أداء الموظف في مكتب التعليم بمدينة بالوبو بنسبة 28.6% والباقي 71.4% يتأثر بعوامل أخرى لم يتم فحصها في هذه الدراسة، في حين تم الحصول على نتائج الاختبار الجزئي (t-test) من مخرجات "معاملات" تم الحصول عليها بقيمة Tcount 5,701 وقيمة Ttable 1,989 أو $1,989 < 5,701$ وقيمة معنوية قدرها $0.000 > 0.05$ (Ho is) مرفوض ويتم قبول (H1). لذلك يمكن استنتاج أن متغير ثقافة التعلم (X) له تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف (Y).

الكلمات المفتاحية: ثقافة التعلم، أداء الموظف، مكتب التعليم في مدينة بالوبو

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mengacu pada era golablisasi saat ini, dengan kemajuan teknologi yang sangat pesat, menuntut organisasi mengambil langkah yang tepat dan cepat dalam pengambilan keputusan yang bermutu.¹ Budaya belajarlah yang memberikan peran penting bagi individu dalam pengembangan kompetensi, dan dapat bertindak cepat di era kecepatan saat ini (*speed power*).² Kemampuan individu juga perlu ditingkatkan secara terstruktur dalam meningkatkan dan memperbaiki mutu kapasitas organisasi.³

Orang yang berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan ialah Kepala Dinas Pendidikan, Kepala Dinas bisa menjadi fasilitator dalam membantu pegawai meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja perindividu. Kepala Dinas Pendidikan yang disebut sebagai manajer harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya manusia yang ada di kantor Dinas Pendidikan demi mewujudkan visi maupun misi yang ingin dicapai dan yang telah ditetapkan. Kepala Dinas juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi kualitas kinerja pegawai seperti adanya pelatihan-pelatihan dan seminar

¹Dingot Hamonangan Ismail, "Strategi Mewujudkan Suatu Organisasi Pembelajar," *Jurnal Lentera Bisnis* 5, no.1 (Mei, 2016): 9, <http://dx.doi.org/10.34127/jrlab.v5i1.65>

²Soeharno dan Anco, "Learning Orgnization and Knowledge Management, *Shautut Tarbiyah* 25, no.2 (November, 2019): 202, <http://dx.doi.org/10.31332/str.v25i2.1536>

³Nurhattati, Unifah Rosyidi, Siti Rochana, Sri Ovaningsih, Fadhillah, Ahmad Jauhari Hamid Ripki, "Pelatihan Membangun Organisasi Pembelajar dan Perilaku Berbagi Pengetahuan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Kecamatan Klari Kabupaten Karawang Jawa Barat," *Jurnal Pengabdian pada Masyarakat* 3, no.3 (September, 2021): 65, <https://doi.org/10.32672/btm.v3i3.3377>

peningkatan mutu kinerja pegawai. Budaya belajar dapat berpengaruh positif bagi individu maupun organisasi dalam menghadapi tantangan kesinambungan usaha, tantangan global, tantangan persaingan, tantangan perubahan dan tantangan kemajuan teknologi.

Kinerja pegawai harus terus diperhatikan selain tetap selalu memberikan pelatihan dan pengembangan, pegawai harus dapat berfikir sistematis agar dapat melihat gambaran besar dari keseluruhan organisasi sebagai keseluruhan yang dinamis dan tersusun, dapat juga melakukan analisis dan kompeten dalam menyusun program kerja yang tersusun, pegawai juga dapat mengubah sistem yang ada dan mengubahnya lebih efektif dan efisien dalam kerjanya.

Pengaruh dari budaya belajar ini sangat relevan dengan kemajuan teknologi saat ini yang sangat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.⁴ Lembaga sebagai forum budaya belajar yang melibatkan banyak perangkat diharapkan dapat menciptakan komunitas belajar yang kreatif.⁵ Data menempati tempat sentral dalam diskusi reformasi pengembangan lembaga pendidikan saat ini, terutama didampak perubahan organisasi.⁶ Kemampuan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pelaksanaannya masih belum memuaskan dan sebagian dari pegawai yang masih bermalasan yang diberikan kepada

⁴Donald Samuel, "Pengaruh Budaya Belajar Strategi Pengajaran Dosen dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi FKIP UKSW," *Jurnal of Educational Social Studies* 3, no.2 (2014): 7, <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jess>

⁵Marthunis, "Learning Organization Membangun Komunitas Pembelajar di Sekolah Pengalaman Sekolah Sukma Bangsa," *Sukma: Jurnal Pendidikan* 4, no.2 (2020): 135, <https://doi.org/10.32533/04203.2020>

⁶Venesser Fernandes, "Investigating the Role of Data-Driven Decision-Making Within School Improvement Processes," *IGI Global* 10, no.2 (2018): 201, <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-6155-2.ch010>

pimpinan serta banyaknya pekerjaan yang menumpuk dan tidak terselesaikan pada waktunya.⁷

Meskipun sejumlah studi empiris mengatakan bahwa budaya belajar memiliki peran yang sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk mendukung masalah organisasi.⁸ Studi pengembangan budaya belajar ini menarik perhatian sejumlah peneliti, Peter M. Senge melakukan penelitian untuk penerapan budaya *learning culture* pada anggotanya dengan perpaduan kedisiplinan.⁹ Studi Zalik Nuryana meneliti tentang Knowledge management sebagai upaya pengembangan *learning culture* di lembaga pendidikan Islam.¹⁰

Tujuan penelitian ini melengkapi kekurangan dari studi terdahulu yang cenderung hanya menetap pada satu aspek dalam budaya belajar, selain itu juga penelitian ini berusaha mengungkap ketidaksiapan kepala pimpinan dalam menganalisa budaya belajar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga berusaha menganalisis pengaruh budaya belajar terhadap kinerja pegawai. Bagaimanakah kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo. Isu-isu tersebut

⁷Nel Arianty, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Manajemen & Bisnis* 14, no.02 (Oktober, 2014): 144, <http://journal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/download/189/129>

⁸Edmond Sebestyén, "A Literature Review on The Affective Factors That Influence Data-Driven Decision-Making," *Hungarian Educational Research Journal* 11, no.1 (2021): 24, <https://akjournals.com/view/journals/063/11/1/article-p23.xml>

⁹Rosdiana Akmal Nasution, "Analisa Organisasi Pembelajar Menggunakan Pendekatan Five Discipline," *Jurnal Pendidikan* 4, no.2 (September, 2019): 46, <https://doi.org/10.26740/jp.v4n2.p40-46>

¹⁰Zalik Nuryana, "Knowledge Management Sebagai Upaya Pengembangan Learning Organization Di Lembaga Pendidikan Islam," *Literasi Jurnal Ilmu Pendidikan* 8, no.1 (2017): 46. [http://dx.doi.org/10.21927/literasi.2017.8\(1\).11-19](http://dx.doi.org/10.21927/literasi.2017.8(1).11-19)

dijadikan *starting point* dalam menjelaskan pengaruh budaya belajar terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo.

Dari hasil wawancara awal dengan Ibu Asnita Darwis, S.STP selaku Kepala Dinas Pendidikan Kota Palopo pada tanggal 8 Juli 2022, di peroleh beberapa informasi tentang upaya meningkatkan budaya belajar yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari awal perencanaan terkait dengan budaya pembelajar. Kepala Dinas dan para pegawai yang tetap terus meningkatkan kualitas dirinya dengan mengikuti diklat dan pelatihan yang di diberikan pemerintah, Kepala dinas juga melakukan program pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan. Ada beberapa masalah yang mendasar terkait dengan budaya belajar untuk kinerja pegawai yang di hadapi di antaranya upaya peningkatan budaya belajar dimana tidak semua pihak pegawai mendapatkan pelatihan dikarenakan terbatasnya dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) yang digunakan. Solusi yang di lakukan oleh Kepala Dinas yaitu dilakukan kerjasama antar sekolah-sekolah dalam bentuk wilayah dan gugus untuk melakukan diklat dan pelatihan dalam peningkatan kualitas kerja pegawai dan guru.

Tulisan ini didasarkan pada argumen, bahwa Penelitian tentang pimpinan dan pegawai menunjukkan bahwa mereka sering memiliki pandangan yang membuatnya enggan untuk mempelajari lebih lanjut atau terlibat dalam budaya belajar, tetapi dengan menyesuaikan instruksi untuk mengatasi masalah,

mereka mungkin menjadi lebih terbuka terhadap budaya belajar.¹¹

B. Rumusan Masalah

Permasalahan pokok penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh budaya belajar terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo? Permasalahan pokok tersebut dijabarkan kedalam beberapa sub masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimanakah budaya belajar di Dinas Pendidikan Kota Palopo?
2. Bagaimanakah kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo?
3. Apakah budaya belajar berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan di Dinas Pendidikan Kota Palopo.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menemukan dan mendeskripsikan pengaruh budaya belajar terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengungkap informasi yang berkaitan dengan:

1. Budaya belajar.
2. Kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretik:

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam pemanfaatan dan penerapan budaya belajar di Dinas

¹¹Karee E. Dunnm Anne Skutnik, christine Patti and Brian Sohn, "Disdain to Acceptance: Future Teachers' Conceptual Change Related to Data-Driven Decision Making," *Action in Teacher Education* 41, no. 3 (2019): 193, <https://doi.org/10.1080/01626620.2019.1582116>

Pendidikan yang memungkinkan dapat berkontribusi pada perbaikan organisasi, dan berpengaruh besar pada inovasi dan kreativitas kepala Dinas Pendidikan serta kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Kepala Dinas Pendidikan dalam menganalisis dan memecahkan masalah yang dihadapi, khususnya budaya belajar, serta dapat meningkatkan akuntabilitas dan sekaligus meningkatkan kualitas lembaga pendidikan serta kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap lembaga/sekolah agar dapat mengantisipasi berbagai persoalan terkait budaya belajar.



BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian Mia Leufven dengan judul *Dimension of Learning Organizations Questionnaire (DLOQ) in a Low-resource Health Care Setting in Nepal* menemukan strategi dalam mewujudkan budaya pembelajar menggunakan dimensi kuesioner budaya belajar.¹ Persamaan dari penelitian ini sama-sama menggunakan metode DLOQ untuk melihat pengaruh budaya belajar dan perbedaannya penelitian Mia Leufven ini meneliti tentang sumber daya manusia yang rendah pada perawatan di Nepal sedangkan penelitian ini meneliti tentang budaya belajar terhadap pengaruh kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo.

Penelitian Ayat Suryatna dengan judul *Budaya Belajar dan Ethos Belajar Pegawai Pemerintah* menemukan bahwa budaya sangat penting yang dimana pegawai pemerintah akan berkaitan dengan budaya kerja yang selama ini ditampilkan dengan mengungkap perilaku belajar, strategi belajar dan tindakan belajar pada pegawai pemerintah. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh budaya belajar terhadap kinerja pegawai pemerintahan. Sedangkan untuk perbedaan dari penelitian Ayat Suryatna ialah menerapkan

¹Mia Leufvén, dkk, "Dimension of Learning Organizations Questionnaire (DLOQ) in a Low-resource Health Care Setting in Nepal," *Health research policy and system* 13, No.6 (2015): 46-48, <https://doi.org/10.1186/1478-4505-13-6>

budaya belajar dengan perpaduan ethos kerja, sedangkan penelitian ini menerpakan budaya belajar dengan menggunakan aspek kualitas kinerja pegawai.²

Penelitian Rosdiana Akmal Nasution menemukan pesatnya kemajuan teknologi dan informasi yang membuat sekolah tersebut tertinggal.³ Hal itu diakibatkan oleh kurangnya inovasi, pengetahuan, pengalaman dan kreatifitas. Rosdiana menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan hasil yang didapatkan adalah kurangnya persiapan strategi yang baik pada setiap guru dan pembuatan remedial siswa untuk mengurangi kekeliruan kepada guru. Untuk itu Rosdiana Akmal Nasution mengusulkan penerapan analisa budaya belajar menggunakan pendekatan *Fifth Dicipline* untuk menilai tingkat kompetensi guru dengan persaiangan antar sekolah lain. Persamaan dari penelitian ini dengan dengan penelitian Rosdiana yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang budaya belajar, dan yang membedakan dari kedua penelitian ini yaitu Rosdiana melakukan penelitian tentang penerapan budaya belajar di sekolah dan penelitian ini meneliti tentang budaya belajar di Dinas pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Rosdiana Akmal Nasution ini menginspirasi penelitian untuk mengungkap pengaruh budaya belajar terhadap kinerja pegawai di di Dinas Pendidikan Kota Palopo.

Penelitian Giri Wiyono menemukan bahwa dalam pembentukan guru pembelajar di lembaga/sekolah hal yang sangat *urgent* yaitu pengembangan dalam

²Ayat Suryatna, "Budaya Belajar dan Ethos Belajar Pegawai Pemerintah," *Jurnal Ilmu Administrasi* 3, no.2 (2006): 160, <https://jia.stialanbandung.ac.id>

³Rosdiana Akmal Nasution, "Analisa Organisasi Pembelajar Menggunakan Pendekatan *Five Discipline*," *Jurnal Pendidikan* 4, no. 2 (September 2019): 46-48, <https://doi.org/10.26740/jp.v4n2.p40-46>

meningkatkan budaya belajar yang ada di sekolahnya.⁴ Ditemukan bahwa selama ini sekolah yang menerapkan pembelajaran individual yang dimana tidak berpengaruh besar pada budaya akademik di sekolah. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian Giri Wiyono, sama-sama mencari pengaruh budaya belajar terhadap kinerja pegawai, dan yang membedakan penelitian Giri Wiyono berfokus pada penerapan pembelajaran organisasional, sedangkan penelitian ini berfokus pada budaya belajar di dinas pendidikan kota palopo. Sehingga penelitian Giri Wiyono menginspirasi penelitian ini yang sama-sama mengungkap budaya belajar di organisasi.

Penelitian Khaerana yang berjudul Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja pegawai pada kantor urusan agama Kecamatan Lamasi Timur, menemukan strategi dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. Khaerana menemukan bahwa pengaruh yang sangat besar di berikan pada tingkat pendidikan terhadap kualitas kinerja pegawai di kantor urusan agama Kecamatan Lamasi Timur. Persamaan penelitian ini sama-sama mengukur kualitas kinerja pegawai, yang membedakan penelitian Khaerana dengan peneliti adalah penelitian Khaerana mengungkap pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor urusan agama di Kecamatan Lamasi Timur, sedangkan peneliti mengungkap kualitas kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo.⁵

⁴Giri Wiyono, "Strategi Penerapan Organizational Learning untuk Membentuk Guru Pembelajar di Sekolah," *Jurnal Edukasi Elektro* 1, no.1 (2017): 69, <http://journal.uny.ac.id/index.php/jee/>

⁵Khaerana, Olfyandari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Lamasi Timur," *Jurnal Of Economic, Management and Accounting* 2, No.1, (2019): 60, <https://unanda.ac.id/ojs/index.php/jemma/article/view/143>

B. Landasan Teori

1. Budaya Belajar

a. Konsep budaya belajar

Pada era globalisasi saat ini organisasi dituntut untuk memiliki pengetahuan dan wawasan yang dapat diandalkan dalam pengembangan kapasitas organisasi.⁶ Dalam menghasilkan sebuah pengetahuan di butuhkan organisasi yang memiliki sebuah bahan yang di kelola dapat menghasilkan pengetahuan baru.⁷ Budaya merupakan metafora yang sangat kuat dan mengakar pada rutinitas keseharian yang khas dari organisasi dan merupakan cara bagaimana organizational reality dibentuk dan dikembangkan. Sedangkan Belajar merupakan hasil dari interaksi antara stimulus dan respon. Seseorang dianggap telah belajar sesuatu jika dia dapat menunjukkan perubahan perilaku.

Learning culture merupakan salah satu jenis budaya organisasi yang berorientasi untuk mendukung dan mempromosikan pembelajaran kepada seluruh orang di dalam organisasi untuk mencapai kinerja organisasional. Konsep budaya belajar bersumber dari konsep budaya, terutama yang dalam tulisan ini budaya tidak dipandang sebagai gejala yang bersifat material, baik yang berupa benda, orang, tindakan atau pun emosi, melainkan sesuatu yang bersifat abstrak yang terdapat dalam pikiran manusia. Kebudayaan yang dimaksud adalah model – model pengetahuan manusia yang digunakan oleh pemiliknya untuk menafsirkan benda, orang, tindakan dan emosi. Budaya belajar dapat juga dipandang sebagai

⁶Dingot Hamonangan Ismail, “Strategi Mewujudkan Suatu Organisasi Pembelajar,” *Jurnal Lentera Bisnis* 5, no.1 (Mei 2016): 9, <http://dx.doi.org/10.34127/jrlab.v5i1.65>

⁷Soeharno dan Anco, “Organisasi Pembelajar dan Manajemen Pengetahuan,” *Shautut Tarbiyah* 25, no.2 (November, 2019): 204. <http://dx.doi.org/10.31332/str.v25i2.1536>

proses adaptasi manusia dengan lingkungannya, baik berupa lingkungan fisik maupun lingkungan sosial. Sistem pengetahuan belajar digunakan untuk adaptasi dalam rangka untuk memenuhi tiga syarat kebutuhan hidup, yakni.

- 1) Syarat dasar ilmiah yang berupa kebutuhan biologis seperti pemenuhan kebutuhan makan, minum, menjaga stamina, menjadikan lebih berfungsi organ-organ tubuh manusia.
- 2) Syarat kejiwaan yakni pemenuhan kebutuhan akan perasaan tenang, jauh dari perasaan – perasaan takut, keterkucilan, kegelisahan dan berbagai kebutuhan kejiwaan lainnya.
- 3) Syarat dasar sosial yakni kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, dapat melangsungkan hubungan, dapat mempelajari kebudayaan, dapat mempertahankan diri dari serangan musuh, dsb.⁸

b. Sifat-sifat Budaya Belajar

- 1) Budaya belajar dimiliki bersama

Sifat budaya belajar yang melekat dalam kebudayaan diciptakan oleh kelompok manusia secara bersama. Karena terlahir dari potensi yang dimiliki manusia, maka budaya belajar kelompok itu merupakan suatu karya yang dimiliki bersama. Seorang individu akan menjadi pendukung budaya belajar yang bersumber dari latar belakang etnis, sekaligus menjadi pendukung budaya belajar masyarakat perkotaan, bahkan memeperlihatkan ekspresi budaya belajar dari daerah pantai.

- 2) Budaya belajar cenderung bertahan dan berubah

⁸Darlina sormin, “Pelaksanaan Budaya Belajar di Sekolah Islam Terpadu Al-Husnayain Mandailing Natal,” *Jurnal Pendidikan Islam* 10. No.2 (2021): 675. <http://www.jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/>

Umumnya budaya belajar cepat atau lambat mengalami perubahan selain pertahanan, namun yang harus dicatat adalah adanya membedakan pada level individu atau kelompok sosial dalam lamanya bertahan atau cepatnya berubah. Sebagai contoh, kebudayaan masyarakat pantai dipandang sebagai kebudayaan yang terbuka, karena letak geografis yang memungkinkan untuk tingginya frekuensi melakukan kontak budaya. Artinya pada batas – batas tertentu jenis budaya ini akan tercerminkan dalam sifat budaya belajar yang cenderung terbuka atau dinamis.

3) Fungsi budaya belajar untuk pemenuhan kebutuhan manusia

Kebudayaan diciptakan bersama dan dikembangkan bersama karena dipercayai dalam berdaya guna untuk keperluan dan memenuhi kebutuhan hidupnya baik secara individu maupun kolektif.

4) Budaya belajar diperoleh melalui proses belajar

Budaya belajar bukanlah sesuatu yang diturunkan secara genetik yang bersifat *herediter*, melainkan dihasilkan melalui proses belajar oleh individu atau kelompok social di lingkungannya. Budaya belajar adalah produk ciptaan manusia yang bersifat khas yang dibentuk melalui lingkungan budaya.

Faktor yang menentukan dalam mempelajari budaya belajar adalah lewat komunikasi dengan symbol bahasa. Bagaimanapun sederhananya satu kebudayaan masyarakat, individu atau kelompok sosial pendukungnya masih bisa berkomunikasi dengan bahasa ciptaannya semakin maju budaya belajar, maka struktur komunikasi berbahasa memperlihatkan kompleksitasnya. Dalam budaya

belajar peranan bahasa menjadi alat yang kehadirannya sangat diperlukan dalam pewarisan budaya belajar.

c. Perwujudan budaya belajar

Wujud budaya belajar dalam kehidupan dapat dilihat pada dua kategori bentuk. Pertama, perwujudan budaya belajar yang bersifat abstrak, dan kedua perwujudan budaya yang bersifat kongkrit. Perwujudan budaya belajar yang bersifat abstrak adalah konsekuensi dari cara pandang budaya belajar sebagai sistem pengetahuan yang diyakini oleh individu atau kelompok sosial sebagai pedoman dalam belajar. Dalam kenyataan dilapangan wujud budaya belajar yang dioperasikan melalui sistem berpikir akan tampak dalam mengungkapkan gagasan, baik dalam bentuk lisan maupun tulisan. Perwujudan budaya belajar yang diperlihatkan secara kongkrit berupa (a) dalam perilaku belajar; (b) dalam ungkapan bahasa dalam belajar; dan (c) hasil belajar berupa material.

d. Dampak Perubahan Budaya Belajar Dampak

Perubahan budaya belajar dalam kehidupan dapatlah kita amati dalam kejadian sehari-hari dilingkungan kita. Kita ketahui bersama bahwa pembangunan nasional yang sedang dilaksanakan ini pada dasarnya adalah proses perubahan dari luar. Perubahan melalui pembangunan berkonsekuensi pada perubahan pada pola dunia belajarnya. Setiap individu atau kelompok masyarakat menginterpretasikan sulinya kehidupan dan semakin ketatnya persaingan yang menjadi individu atau kelompok sosial mengubah pola budaya belajar dalam kehidupannya. Respon perubahan budaya belajar pada suatu masyarakat dengan tingkat kebudayaannya memiliki cara yang berbeda dalam menanggapi perubahan.

Cara tersebut didasarkan pada perbedaan dalam latar belakang karakter budaya masing-masing berikut dengan ciri khasnya. Sebagai mana dipahami, latar belakang budaya yang diartikan sebagai model pengetahuan, pada dasarnya difungsikan untuk meng-interpretasikan pengalaman dan lingkungannya serta yang mendorong terwujudnya suatu kelakuan. Penetrasi budaya belajar adalah penyebab budaya belajar individu atau kelompok sosial dapat berubah yang disebabkan oleh kontak dengan dunia luar. Penetrasi budaya adalah proses penerimaan suatu unsur kebudayaan dari luar. Unsur yang datang dari luar secara perlahan ikut menyertai atau membonceng dalam suatu saluran yang dianggap sebagai saluran umum, kemudian secara perlahan unsur tersebut masuk dan mengubah budaya belajar atau sebagian budaya belajar yang hidup dalam suatu masyarakat.⁹

Orang-orang yang berkumpul, memanfaatkan sumber daya, sistematis dan bekerja sama dan belajar bersama untuk meningkatkan kualitas individu pada suatu tempat atau wadah untuk mencapai suatu tujuan disebut budaya belajar, dikaitkan dengan Q.S As-Saff/61:4 di kemukakan:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.¹⁰

⁹Samsul Haq, “Budaya Belajar Kelompok Mahasiswa,” *Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Arab* 4, No.2 (2018): 18-24, <http://dx.doi.org/10.30821/ihya.v4i2.4023>

¹⁰Kementrian Agama RI, *Al-Quran At-Thayyib*, (Jawa Barat, Cipta Bagus Segara, 2011), 551.

Makna dari ayat tersebut yaitu kita dituntut untuk masuk kedalam barisan (organisasi) agar muncul keteraturan dalam menciptakan tujuan yang efektif dan efisien, jika suatu pekerjaan di kerjakan secara teratur dan terarah maka yang timbul akan baik pula.

Suatu pekerjaan apabila dilakukan dengan teratur dan terarah, maka hasilnya juga akan baik. Maka dalam suatu organisasi yang baik, proses juga dilakukan secara terarah dan teratur atau itqan. Sebuah organisasi hendaknya terdapat pembagian wewenang dan tugas, keterpaduan komando, sebagaimana yang terjadi dalam sebuah bangunan atau rumah, ada yang bertugas menjadi tangga, ada yang bertugas menjadi tiang, serta ada yang bertugas menjadi atap dan sebagainya. makna dalam budaya belajar harus memperhatikan prinsip kekompakan atau tidak boleh berpecah belah, kerjasama dalam mencapai tujuan, dan pembagian wewenang dan tugas.

Budaya demikian dapat tercipta terutama melalui sistem balas jasa (baik finansial maupun non finansial) yang efektif dan pemberdayaan anggota organisasi. Lebih lanjut Sedarnawati mengatakan terdapat empat metode pemberian balas jasa yaitu:

- a) Metode balas jasa atas dasar waktu kerja.
- b) Metode pemberian balas jasa atas dasar kecakapan yang dimiliki.
- c) Metode pemberian balas jasa atas dasar kinerja.

d) Dan metode pemberian balas jasa atas dasar lamanya kerja.¹¹

Tapi kenyataannya inovasi di beberapa organisasi masih terbatas, seperti pegawai yang minim ide-ide baru dalam budaya organisasi. Merujuk pada keberhasilan penerapan Peter Senge dalam *Schools that Learn* untuk pengembangan budaya belajar ada lima; *Personal Mastery* (Penguasaan Diri), *Shared Vision* (Visi Bersama), *Mental Model* (Model Mental), *Team Learning* (Pembelajaran Tim), dan *System Thinking* (Berpikir Sistemis).¹²

e. Dimensi budaya belajar

Budaya belajar memiliki dua komponen yaitu individu dari organisasi dan struktur budaya yang di ciptakan lembaga organisasi, dari penelitian yang di kembangkan oleh Marsick dan Watkins untuk mengukur pengaruh budaya belajar organisasi dengan menggunakan metode *Dimensions of Learning Organization Questionnaire* (DLOQ), dari dimensi pernyataan tersebut yaitu.

1) Pembelajaran yang berkelanjutan

Pembelajaran dirancang ke dalam pekerjaan sehingga orang dapat belajar sambil bekerja kesempatan disediakan untuk pendidikan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Pembelajaran ini menunjukkan bahwa di dalam organisasi orang-orang dapat membuat hubungan positif dengan adanya waktu lebih diberikan agar menunjang hasil kinerja yang di harapkan.

¹¹Dingot Hamonangan Ismail, "Strategi Mewujudkan Suatu Organisasi Pembelajar, Jurnal Lentera Bisnis," *Jurnal Lentera Bisnis* 5, No.1 (2016): 19-22. <http://dx.doi.org/10.34127/jrlab.v5i1.65>

¹²Marthunis, "Learning Organization Membangun Komunitas Pembelajar di Sekolah Pengalaman Sekolah Sukma Bangsa," *Jurnal Pendidikan* 4, no.2 (2020): 135-149. <https://Doi.Org/10.32533/04203.2020>

2) Dialog

Orang mendapatkan keterampilan penalaran yang produktif untuk mengekspresikan konsep pandangan mereka dan kapasitas untuk mendengarkan dan bertanya ke dalam pandangan orang lain, untuk mendukung pertanyaan, umpan balik, dan eksperimen. Dengan adanya dialog dalam organisasi dapat membangun kepercayaan satu sama lain.

3) Pembelajaran dan kolaborasi tim

Pekerjaan dirancang untuk menggunakan kelompok dalam mengakses mode berpikir yang berbeda, kelompok diharapkan para pegawai untuk bisa belajar bersama dan bekerja sama, serta dengan kolaborasi agar diperoleh budaya yang dapat dihargai.

4) Sistem Tertanam

Sistem teknologi tinggi dan rendah untuk berbagi pembelajaran dibuatkan pelatihan dan diintegrasikan dengan pekerjaan, akses disediakan, sistem dipertahankan untuk mencapai hasil kinerja yang ingin di capai.

5) Pemberdayaan

Orang-orang terlibat dalam menetapkan, memiliki, dan menerapkan visi bersama, tanggungjawab di distribusikan dekat dengan pengambilan keputusan sehingga orang termotivasi untuk belajar terhadap apa yang mereka pegang akuntabel untuk dilakukan.

6) Hubungan organisasi atau sambungan sistem

Orang-orang dibantu untuk melihat pengaruh pekerjaan mereka terhadap keseluruhan perusahaan, orang memindai lingkungan dan menggunakan informasi

untuk menyesuaikan praktik kerja organisasi terkait dengan komunitasnya, agar segala masalah yang terjadi mendapatkan masukan dan solusi dari setiap pemecahan masalah.

7) Kepemimpinan strategis

Model pemimpin, juara, dan mendukung pembelajaran, kepemimpinan menggunakan pembelajaran secara strategis untuk tujuan yang di ingin di capai.

f. Tingkat pembelajaran

Pembelajaran adalah salah satu langkah utama dalam budaya belajar yang dapat berpengaruh pada perilaku, budaya, serta kinerja pegawai. Dalam pembelajaran terdapat tiga tingkatan utama yaitu pembelajaran individu (*individual Learning*), pembelajaran kelompok (*grouping Learning*), dan pembelajaran organisasi (*organizational learning*).

Pembelajaran utama yaitu pembelajaran individu adalah segala hasil yang di dapatkan dari kerja keras individu seperti pengetahuan, perilaku, sikap, serta keterampilan. Sudah banyak pembelajaran individu yang di lakukan oleh pegawai contohnya seperti pelatihan, bimbingan, mengikuti seminar/webinar, dan melakukan studi banding.

Pembelajaran kedua yaitu pembelajaran kelompok sama halnya dengan pembelajaran individu, pembelajaran kelompok ini menghasilkan dari pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan namun dengan beberapa individu. Dalam pembelajaran kelompok itu terdiri dari dua atau lebih individu yang saling membantu dan bekerja sama untuk memecahkan masalah dan belajar bersama.

Pembelajaran ketiga yaitu pembelajaran organisasi, beda halnya dengan pembelajaran pertama dan kedua pembelajaran organisasi ini mengacu pada peningkatan dan pengembangan lembaga/organisasi untuk mendapatkan, memberi, dan memakai pengetahuan untuk mengubah budaya yang ada dalam lembaga untuk peningkatan kinerja pegawai dan kinerja lembaga. Pembelajaran organisasi ditunjukkan untuk pengembangan intelektual dan efisiensi para pegawai.¹³

2. Kinerja Pegawai

a. Konsep kinerja pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), kinerja pegawai ialah seorang pegawai yang mencapai, melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara kualitas.¹⁴ Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dari hasil yang di capai, disaat melakukan sebuah kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan koperatif antara pegawai, pemimpin, dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu perencanaan kerja. Terdapat beberapa pengaruh dari kinerja pegawai *effort, ability, role, perception*. Beberapa faktor yang perlu di perhatikan dalam mempengaruhi kinerja individu

¹³Giri Wiyono, "Strategi Penerapan Organizational Learning untuk Membentuk Guru Pembelajar di Sekolah," *Jurnal Edukasi Elektro* 1, no.1 (2017): 69, <http://journal.uny.ac.id/index.php/jee/>

¹⁴Indra Marjaya, Fajar Pasaribu, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no.1, (Maret, 2019): 129, <http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/MANEGGIO>

yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang di lakukan, hubungan pegawai dan organisasi.¹⁵

Sedangkan kinerja pegawai menurut Q.S An-Nahl/16:97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”¹⁶

Maksud dari ayat tersebut di dalam dunia kerja seseorang karyawan/pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

b. Kualitas kinerja pegawai

Kualitas adalah jenis fitur atau karakteristik yang dapat memuaskan karena mencapai kesempurnaan. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Mahmudah (2007) menjelaskan kualitas kerja yang harus dimiliki pegawai masa kini:

- 1) Unik dan original

¹⁵Saina Nur, “Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate,” *Jurnal EMBA* 1, no.3 (September 2013) Hal. 739-742, <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.2238>

¹⁶Kementrian Agama RI, *Al-Quran At-Thayyib*, (Jawa Barat, Cipta Bagus Sagara, 2011), 278.

Unik, tidak pada umumnya dan apa adanya merupakan salah satu kualitas yang harus dimiliki para pegawai masa kini. Pasalnya, orang dengan karakter seperti itu selalu mampu menyelesaikan pekerjaannya dan berurusan dengan banyak karakter.

2) Siap menghadapi berbagai risiko kerja

Dalam bekerja, seorang pegawai harus siap menghadapi kondisi dan risiko seberat apapun di kantor. Dengan begitu, semua urusan kantor dapat dipastikan lancar dan berjalan mulus. Tetapi jika pegawai tersebut banyak mengeluh dan tidak siap menghadapi tugas-tugasnya, dia hanya akan membuat banyak pekerjaan tertunda.

3) Memiliki keterampilan khusus

Pegawai tanpa keahlian tidak akan banyak berguna dalam pekerjaan. Memiliki keahlian bekerja merupakan hal yang positif. Akan lebih baik lagi jika karyawan di kantor memiliki kemampuan khusus dan dapat membuat inovasi baru yang membuatnya layak direkrut. Selain itu, keahlian khusus biasanya dapat berperan positif pada kinerja perusahaan.

4) Selalu mau belajar

Saat ini, perusahaan sebaiknya tidak merekrut para pegawai yang tidak punya keinginan kuat untuk belajar. Terimalah para pelamar kerja yang haus akan ilmu baru dan selalu ingin tahu. Kehausan akan ilmu pengetahuan dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya dari hari ke hari.

5) Antusias bekerja

Di dunia karir, antusiasme dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Saat pegawai bekerja dengan sepenuh hati, dia akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.¹⁷

Dampak positif kualitas kinerja pegawai untuk pegawai adalah pegawai dalam hal ini cermat dan mampu meminimalisir kesalahan pada saat bekerja, dapat memnuhi syarat atau standar kerja yang berlaku di organisasi, dapat memnuhi hasil kerja yang diharapkan, serta dapat bekerja dengan cepat dan cekatan.

c. Unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja

Dalam kinerja terdapat 4 unsur, yaitu:

- 1) Hasil fungsi pekerjaan.
- 2) Faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan.
- 3) Pencapaian organisasi.
- 4) Periode waktu tertentu.

Yang dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

d. Aspek kinerja

Empat aspek kinerja yaitu :

- 1) Kemampuan.
- 2) Penerimaan tujuan perusahaan.
- 3) Tingkat tujuan yang dicapai.

¹⁷Khaerana, Olfyandari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Lamasi Timur," *Jurnal Of Economic, Management and Accounting* 2, No.1, (2019): 62, <https://unanda.ac.id/ojs/index.php/jemma/article/view/143>

- 4) Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan, dimana masing-masing elemen tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

e. Tujuan kinerja

Terdapat beberapa tujuan kinerja pegawai yaitu:

- 1) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- 2) Kemahiran dan pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- 3) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kerja.
- 4) Target aktifitas perbaikan kinerja.
- 5) Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- 6) Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.¹⁸

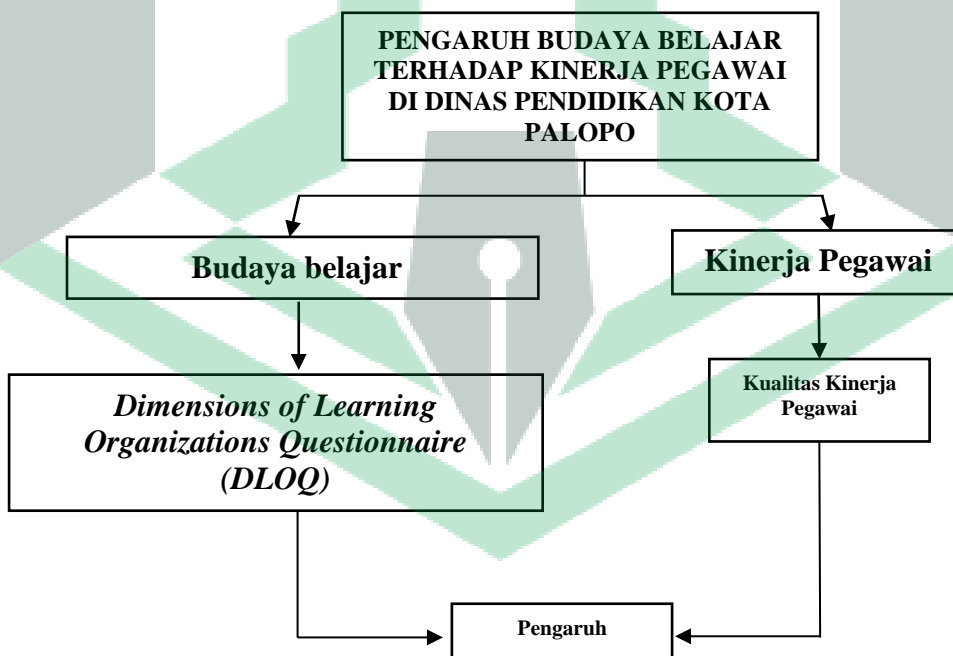
C. Kerangka Pikir

Dalam banyak penelitian, budaya belajar merupakan faktor penting dan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Mengacu pada analisis budaya belajar dalam peningkatan kinerja pegawai, peneliti mencoba menurunkan dimensi budaya belajar *Dimensions of Learning Organizations Questionnaire* (DLOQ) yang di kembangkan oleh Marsick dan Watkins. Penggunaan teori ini

¹⁸Rikson Pandapotan Tampubolon, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar," *Jim UPB* 6, no.1, (2018): 87, <https://media.neliti.com/media/publications/231180-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-motivasi-87914d5a.pdf>

sebagai penentu arah organisasi dari kualitas kinerja yang di hasilkan oleh budaya belajar.

Dalam upaya melihat bentuk kinerja pegawai dibutuhkan analisis kualitas pekerjaan bagi pegawai. Kualitas kinerja pegawai memungkinkan adanya dampak bagi perkembangan Dinas Pendidikan di Kota Palopo. Dengan demikian bila seluruh proses yang di jalankan hasilnya efektif dan efisien maka dapat di simpulkan *outputnya* berupa memuaskannya kinerja pegawai. Dampak hal tersebut yang di harapkan tercapainya budaya belajar dan hasil kinerja pegawai yang memuaskan. Indikator efektifitas inilah yang manjadi ide/gagasan penelitian yang peneliti kembangkan. Sebagaimana terlihat pada Gambar 1.1 Kerangka Pikir berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.¹⁹

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis statistik untuk rumusan masalah.

1. Hipotesis Deskriptif

Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh budaya belajar terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo.

2. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistiknya adalah :

$H_0 : r_{yx} = 0$

$H_a : r_{yx} \neq 0$

Keterangan :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya belajar terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara budaya belajar terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo.

¹⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen, pendekatan: 1. Kuantitatif, 2. Kualitatif, 3. Kombinasi (Mixed Methods), 4. Penelitian Tindakan (Action Research), 5. Penelitian Evaluasi*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 134-135.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif . Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha menggambarkan fenomena yang terjadi secara nyata, realistik, aktual pada saat ini. Karena penelitian ini untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan aktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Dalam penelitian ini metode deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan pengaruh budaya belajar terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo. Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Sehingga dapat peneliti sederhanakan bahwa penelitian kuantitatif deskriptif ini adalah penelitian yang mengkaji fenomena objektif secara faktual melalui pengolahan statistik yang menggambarkan fenomena yang diselidiki.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Palopo yang terletak di Kelurahan Tompotikka, Kecamatan Wara, Kota Palopo. Alasan Peneliti memilih lokasi di Dinas Pendidikan Kota Palopo karena peneliti pernah melakukan observasi sebeumnya di Dinas Pendidikan ini. Adapun hasil kegiatan observasi bertujuan untuk mengumpulkan data atau informasi melalui pengamatan secara langsung. Penelitian ini akan di rencanakan pada tanggal 4 Januari - 4 Februari 2022.

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³¹

Penelitian ini terdiri dari dua variabel penting yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel terikat dipandang sebagai variabel yang diduga memengaruhi variabel bebas, variabel ini diberikan definisi operasional, untuk menghindari kekeliruan dalam memahami apa yang dimaksudkan dalam variabel ini.

Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas

Variabel bebas (X) adalah variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya belajar lambang (X). Adapun budaya belajar ialah kebiasaan yang dilakukan seseorang dalam mengkaji sesuatu atau mencari sesuatu hal yang baru dalam artian berusaha mengetahui apa yang belum diketahui semerta-merta untuk meningkatkan kemampuan individu.

2. Variabel terikat

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kualitas layanan dengan lambang (Y). Adapun kinerja pegawai adalah hasil yang di capai oleh seseorang dalam organisasi, yang di dapatkan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab perindividu,

³¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*, Edisi Ketiga (Bandung: Alfabeta, 2019), 74.

dengan demikian kinerja seseorang juga menentukan kinerja organisasi yang tetap berdasar pada aturan yang berlaku (yang di keluarkan oleh pemerintah dan organisasi yang berkaitan).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subyek dan mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan tenaga kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Palopo yang berjumlah 83 orang.

Tabel 3.1 Populasi Dinas Pendidikan Kota Palopo

Nama Instansi	Bidang	Jumlah Tenaga Pegawai
Dinas Pendidikan Kota Palopo	Sekretariat	39
	PIAUDNI	13
	SD	15
	SMP	16
Jumlah		83

2. Sampel

Pengambilan sampel Penelitian ini menggunakan penarikan sampel yaitu mengambil semua populasi untuk menjadi sampel penelitian. Adapun sampel penelitian ini yaitu 83 tenaga kepegawaian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket (kuisisioner). Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian di sesuaikan dengan kajian teori teknik angket di maksudkan untuk mengumpulkan data yang

berkaitan dengan budaya belajar dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.³²

Metode kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet yang harus dijawab untuk mengetahui skor kinerja pegawai tata usaha dan kualitas layanannya.

Adapun cara yang ditempuh peneliti dalam memperoleh data kuesioner adalah peneliti langsung turun ke lokasi penelitian untuk membagikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh data secara lebih mudah dan lebih cepat terhadap objek yang akan diteliti.

Bentuk angketnya adalah angket tertutup, yaitu responden tinggal memilih pernyataan yang telah disediakan selanjutnya angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori, teknik angket yang dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang aspek Pengaruh kinerja tata usaha terhadap kualitas layanan. Berdasarkan penelitian ini, butir-butir instrumen angket akan di sajikan menggunakan skala *likert*. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian,

³²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 219.

fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator *variable*. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pengukuran variabel bebas dan variabel terkait dalam hal ini budaya belajar dan kinerja pegawai, disusun dalam bentuk skala *likert* dengan empat pilihan *alternative* jawaban dengan bentuk pernyataan positif dan *negative*, penggunaan skala *likert* pada setiap variabel yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). Pemberian bobot dimulai dari 4, 3, 2, dan 1. Setelah data terkumpul, dilakukan tahap pengolahan dan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software microsoft excel 2019* dan bantuan *software SPSS for windows version 20*. Sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket di uji coba, dalam hal ini uji validitas dan realibilitas.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian ialah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya menjadi lebih mudah dan baik, lebih cermat, lengkap sistematis sehingga lebih mudah untuk diolah, adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah angket.

Instrumen angket berupa pernyataan yang harus dijawab oleh responden yang digunakan untuk mengetahui skor perubahan budaya belajar dan kinerja

pegawai. Jawaban setiap item yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dan sangat positif hingga sangat negatif. Angket akan diberikan ke responden yaitu pegawai untuk mengisi beberapa pernyataan yang akan diajukan oleh peneliti untuk mengetahui budaya belajar dan kinerja pegawai sehingga diperlukan angket.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Aspek yang diamati	Indikator	Item pernyataan	
			Positif	Negatif
1.	Budaya belajar	1. Pembelajaran berkelanjutan	1	2
		2. Dialog	3,4	5
		3. Pembelajaran dan kolaborasi tim	6,7	8
		4. Sistem Tertanam Lanjutan	9,11	10
		5. Pemberdayaan	12,13	14
		6. Sambungan sistem	15,17	16
		7. Kepemimpinan strategis	18,19	20
2.	Kinerja Pegawai	1. Unik dan original	1,2	3
		2. Siap menghadapi resiko kerja	4	5
		3. Memiliki keterampilan khusus	6	7
		4. Selalu mau belajar	8	9
		5. Antusias kerja	10	11

Tabel 3.3 Skala Likert Budaya belajar

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
	Positif	Negatif
Selalu	4	1
Sering	3	2
Jarang	2	3
Tidak Pernah	1	4

3.4 Skala Likert Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Kurang setuju	2	3
Tidak Setuju	1	4

G. Uji Validitas dan Releabilitas Instrumen

Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan menggunakan uji coba validitas dan realibilitas yang dikumpulkan selama penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji ketetapan atau ketelitian sejauh mana hasil penelitian dengan keadaan yang sebenarnya atau sejauh mana hasil penelitian mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Data yang digunakan merupakan hasil skor dari angket atau kuesioner yang disebarkan pada responden, data tersebut kemudian diuji validitasnya. Uji validitas dilakukan dengan cara memasukkan butir-butir hasil jawaban atau angket untuk masing-masing variabel ke dalam *Microsoft excel*. Sebelum angket dibagikan ke responden, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validasi dengan memilih 2 validator yang berkompeten dibidang pendidikan untuk menguji validitas instrumen. Validator ahli yang dimaksud terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5 Validator Instrumen Penelitian

No.	Nama	Pekerjaan
1	Dr. Hilal Mahmud, M.M.	Dosen IAIN Palopo
2	Firmansyah, S.Pd., M.Pd.	Dosen IAIN Palopo

Rancangan angket diserahkan kepada dua orang ahli atau validator untuk validasi, validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi tanda(√)

pada skala *likert* 1-4. Dari hasil validasi ahli untuk instrumen angket yang berupa paernyataan dianalisis dengan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator.

Bersumber pada lembar validasi yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validasinya dengan rumus statistik Aikesn's berikut:

$$V = \frac{\sum s}{[n(c - 1)]}$$

Keterangan:

$S = r - lo$

r = skor yang diberikan leh validator

lo = skor penilaian validitas terendah

c = skor penilaian validitas tertinggi

n = banyaknya validator

Kemudian hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:

Tabel 3.6 Validasi Data Angket untuk Budaya belajar

Validasi Data Angket untuk Budaya belajar												
Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Σs	5		5		4		4		4		4	
V	0.83		0.83		0.67		0.67		0.67		0.67	

(Tabel : Microsoft Excel, Tahun 2023)

Bersumber pada tabel 3.6 tersebut diperoleh nilai rata-rata V (Aiken's) sebesar 0,72. Kemudian akan dibandingkan menggunakan interpretasi, Selanjutnya hasil perhitungan validasi ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:

Tabel 3.7 Interpretasi Validasi Isi

Interval	Interpretasi
0,00 - 0,199	Sangat Tidak Valid
0,20 - 0,399	Tidak Valid
0,40 - 0,599	Kurang Valid
0,60 - 0,799	Valid
0,80 - 1,00	Sangat Valid

Bersumber pada uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V(Aiken's) yang di verifikasi oleh kuisioner budaya belajar sudah sesuai (Valid). Hasil verifikasi kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8 Validasi Data Angket untuk Kinerja Pegawai

Validasi Data Angket Untuk Kinerja Pegawai												
Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Σs	4		4		4		4		4		4	
V	0.67		0.67		0.67		0.67		0.67		0.67	

(Tabel : Microsoft Excel, Tahun 2023)

Bersumber pada tabel 3.8 tersebut diperoleh nilai rata-rata V (Aiken's) sebesar 0,67. Kemudian akan dibandingkan menggunakan interpretasi, dapat dilihat pada uraian tabel 3.7 tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V(Aiken's) dari validasi isi kinerja pegawai dapat dikatakan sesuai (Valid).

2. Uji Realibilitas

Realibilitas adalah teknik untuk mengetahui sejauh mana kebenaran alat ukur tersebut digunakan sebagai alat untuk mengukur sesuatu. Jadi realibilitas dilakukan untuk mengetahui hasil pengukuran apakah konsisten. Teknik dalam menguji keabsahan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan tranggulasi data. Dimana teknik ini lebih mengutamakan efektifitas hasil penelitian. Adapun tranggulasi data yang digunakan dalam penelitian ini ialah tranggulasi sumber dan tranggulasi waktu.

Uji reliabilitas untuk meneliti *reliable* atau tidaknya suatu instrumen penelitian. Jika *reliable* berarti instrumen tersebut dapat dipercaya kebenarannya. Metode yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach* diukur berdasarkan *Alpha Cronbach* 0 sampai 1. Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas yang dicari

k = jumlah butir pernyataan

σ_i^2 = varian butir-butir pernyataan

σ^2 = varian skor pernyataan

Tabel 3.9 Interpretasi Reliabilitas

Koefesien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

Uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitasnya yaitu apabila nilai r (*cronbach's alpha*) lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel sebaliknya, apabila nilai r (*cronbach's alpha*) lebih kecil dari 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel.

a. Uji Reliabelitas Budaya belajar

Tabel 3.10 Uji reliabelitas Budaya belajar

Penarikan Kesimpulan		Kesimpulan
Nilai Cronbach Alpha 0.907318597	Nilai Koefisien r 0.7	RELIABEL

Sumber : Hasil olah data *Microsoft excel*

Bersumber pada tabel 3.11 uji reliabilitas di atas diperoleh untuk angket perubahan kinerja pegawai tata usaha sebesar 0,737. Berlandaskan pada tabel interpretasi reliabilitas maka angket dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi.

b. Uji Reliabelitas Kinerja Pegawai

Tabel 3.11 Uji reliabelitas Kinerja Pegawai

Penarikan Kesimpulan		Kesimpulan
Nilai Cronbach Alpha 0.803632222	Nilai Koefisien r 0.7	RELIABEL

Sumber : Hasil olah data *Microsoft excel*

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis statistik deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis yaitu analisis data kuantitatif. Untuk analisis rumusan masalah satu dan dua menggunakan langkah-langkah analisis sebagai berikut.

1. Menentukan nilai dari responden untuk masing-masing variabel
2. Nilai dari responden di ubah ke skala seratus dengan menggunakan rumus $n = A/B \cdot 100$
3. Menentukan nilai deskriptif dari setiap variabel, seperti *mean*, *standar deviasi*, nilai *Maximun* dan *Minimun* dan lain-lain.
4. Membuat tabel distribusi frekuensi dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut.
 - a) Menentukan rentang data (R)
 - b) Menentukan banyaknya kelas interval (K), dengan menggunakan rumus $K = 1 + 3,3 \log n$ (n adalah banyaknya responden)
 - c) Menentukan panjang interval kelas dengan menggunakan rumus $I = \frac{R}{K}$ dengan ketentuan $R.I \geq R + 1$
 - d) Menginput frekuensi pada setiap kelas.
5. Menentukan kategorisasi berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi yang telah di buat dengan kategorisasi sangat baik, baik, cukup, kurang, dan sangat kurang, sebagai berikut.

Tabel 3.12 Kategorisasi budaya belajar

Interval Kelas	Kategorisasi
55-62	Sangat Kurang
63-70	Kurang
71-78	Cukup
79-86	Baik
87-94	Sangat Baik

Tabel 3.13 Kategorisasi kinerja pegawai

Interval Kelas	Kategorisasi
59-66	Sangat Kurang
67-74	Kurang
75-82	Cukup
83-90	Baik
91-98	Sangat Baik

Angket digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data kemudian diukur dengan menggunakan skala *likert*. Apabila data yang di peroleh dalam pengkajian ini dianggap cukup, selanjutnya peneliti mengolah data menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan nilai yang diperoleh dari hasil pemberian angket skala budaya belajar dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo, maka analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik nilai responden berupa rata-rata, nilai tengah (median), standar deviasi variasi, tentang skor, nilai terendah dan

nilai tertinggi, serta tabel distribusi frekuensi. Kemudian untuk perhitungan analisis statistik tersebut di kerjakan dengan komputer *Microsoft Excel*.³³

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi tunggal yang berdasarkan *Ordinary Least Square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga, tidak semua asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas.

(1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan analisis grafik yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Jika nilai signifikan $> (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi normal.

Jika nilai signifikan $< (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

(2) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y.

³³Sugiono, "Metode Penelitian Pendidikan", (Bandung; Alfabeta, 2016), 26-27.

Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan *software SPSS for windows*. Apabila garis *linear regression* regresi terlihat dari kiri bawah ke kanan atas, berarti terjadi hubungan yang linier, dengan *R- Square* > 0,05. Sebaliknya, apabila garis *linear regression* terlihat datar dari kiri ke kanan, berarti tidak terjadi hubungan yang linear, dengan nilai *R- Square* < 0.05. Apabila akan melihat dari T_{tabel} maka, apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linier. Sebaliknya jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti hubungan antara kedua variabel tidak linier.

3. Analisis regresi linear sederhana

Adapun rumus yang digunakan dalam uji hipotesis ini yaitu regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Budaya Belajar)

X = Variabel bebas (Kinerja Pegawai)

a = Parameter intersep

b = Parameter koefisien regresi variabel bebas³⁴

Model analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)20 *for windows*.

1. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan apabila data penelitian telah dianalisis dan telah melewati uji persyaratan analisis berupa: (a) Uji normalitas; (b)

³⁴J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi 7, (Jakarta: Erlangga, 2009), 176.

Ujilinearitas; (c) Uji multikolinearitas dan selanjutnya akan dilakukan uji t. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri. Sehingga dapat diketahui apakah dugaan sementara dapat diterima atau di tolak. Oleh sebab itu langkah-langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

a. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

b. Berdasarkan probabilitas

Jika signifikansi T (probabilitas) $< 0,05$, maka H_0 ditolak

Jika signifikansi T (probabilitas) $> 0,05$, maka H_0 diterima.

2. Koefisien determinasi

Untuk mengetahui sebesar-besar kontribusi variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel (Y), dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu :

$$KD = r^2 \times 100$$

Dimana:

KD : Koefisien determinasi

r^2 : Kuadrat dari koefisien kolerasi³⁵

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, dan sebaliknya apabila nilai koefisien

³⁵Purbaya Budi Santoso dan Ashari, *Analisis Statistika dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Edisi 1, (Yogyakarta: CV Andi,2007), 144.

determinasi mendekati 0 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran umum lokasi penelitian

a. Profil Dinas Pendidikan Kota Palopo

Dinas Pendidikan Kota Palopo adalah unsur pelaksana pemerintah daerah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan beralokasi di Provinsi Sulawesi Selatan, Kota Palopo dengan alamat Jl. K.H. Muhammad Hasyim, No.1 dengan luas tanah 2002 m². Dinas Pendidikan ini di pimpin oleh Asnita Darwis, S.TP. Tugas dari dinas pendidikan ialah melaksanakan urusan pemerintahan Kota Palopo dalam bidang pendidikan yang di berikan oleh walikota/Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Visi dan misi Dinas Pendidikan Kota Palopo

1) Visi Dinas Pendidikan Kota Palopo Yaitu.

“Terwujudnya layanan pendidikan khusus dan pendidikan layanan khusus yang bermutu dan terjangkau bagi anak uisa sekolah”

2) Misi Dinas Pendidikan Kota Palopo

- a) Memberikan Pendidikan yang sesuai dengan nilai Kemanusiaan.
- b) Memberikan Akses Pendidikan yang seluas luasnya bagi peserta didik berkebutuhan khusus untuk memperoleh pendidikan yang bermutu.
- c) Meningkatkan pemahaman dan penghargaan terhadap perbedaan untuk menuju Masyarakat yang demogratis.

- d) Meningkatkan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh Pendidikan.
- e) Mengembangkan pembaharuan manajemen pendidikan.
- f) Memberdayakan lembaga Pendidikan Sekolah maupun luar Sekolah dan meningkatkan partisipasi masyarakat.
- g) Meningkatkan kesejahteraan sumber daya Pendidikan.
- h) Mengembangkan Sistem dan iklim pengawasan pendidikan yang lebih independen serta objektif.

c. Keadaan Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palopo

Dalam suatu Dinas Pendidikan, pegawai merupakan unsur penting yang harus ada dan perlu di perhatikan. Tanpa adanya komponen tersebut. Dinas Pendidikan tidak akan bisa berdiri, jadi dapat dikatakan bahwa komponen tersebut simbol dari keberadaan Dinas Pendidikan.

Tabel 4.1 Data Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Palopo

No.	Nama	Pangkat/Gol	Jabatan
1	Asnita Darwis, S.STP	Pembina Tk.I, IV/b	Kepala Dinas Pendidikan Kasubag Umum & Kepegawaian
2	Ramyanti AR., SE	Penata III/c	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
3	Hajra, S.Sos	Penata III/c	Pengolah Gaji
4	Dalmi, S.Si	Penata Muda Tk.I,III/b	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
5	St. Aminah, SE	Penata Muda Tk.I,III/b	Staf Bag. Umum & Kepegawaian
6	Desy Hendrawati, S.AN	Penata Muda Tk.I,III/b	Staf Bag. Umum & Kepegawaian
7	Sardiana, S.AN	Penata Muda Tk.I,III/b	Staf Bag. Umum & Kepegawaian
8	Sri Handayani, A.Md	Penata Muda III/a	Staf Bag. Umum & Kepegawaian
9	Meri, S.Pd	Penata Muda III/a	Bendahara
10	Irwan, SE	Pengatur Tk.I, II/d	Staf Bag. Umum & Kepegawaian
11	Hasmawati		

12	Fandy Anwar Patimandjawari	Pengatur Tk.I, II/d	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
13	Muh. Irwan S Laelah Tenrisaju,	-	-	Staf Bag. Umum & Kepegawaian
14	S.Sos., M.M	-	-	Staf Bag. Umum & Kepegawaian
15	Hadi	-	-	Staf Bag. Umum & Kepegawaian
16	Sumami, S.Pd	-	-	Staf Bag. Umum & Kepegawaian
17	Fitria	-	-	Staf Bag. Umum & Kepegawaian
18	Muh. Syawal Saleh, SH	-	-	Staf Bag. Umum & Kepegawaian
19	Murbayani Mukmin	-	-	Staf Bag. Umum & Kepegawaian
20	Siti Rabiyyah Sari, S.Pd	-	-	Staf Bag. Umum & Kepegawaian
21	Erwin Samad Busran Wahab S,	-	-	Staf Bag. Umum & Kepegawaian
22	A.Md.Kom	-	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
23	Kamila Badewi, SE	-	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
24	Iramaya Ismail, SE	-	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
25	Nurul Syafitri, SE	-	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
26	Anisa, SE	-	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
27	Ecce Pratiwi A, SE	-	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
28	Uci Fitriani, A.Md.Kom	-	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
29	Emawati Amin, SE	-	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
30	Arham Rajab, A.Md	-	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
31	Muh. Ilham, S.Kom	-	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
32	Rezky Amalia, S.IP	-	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
33	Sumami, S.AN	-	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
34	Faradilla Asikin, SM	-	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
35	Nurmaulidah Subur, SE	-	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
36	Rahmadanim S.Pd	-	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan

37	Mutiara Amiruddin, SM	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
38	M. Nuzul Haq. A	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan
39	Ismail, SE	-	Staf Bag. Perencanaan & Keuangan

Tabel 4.2 Bidang Sekolah Menengah Pertama (SMP)

No.	Nama	Pangkat/Gol	Jabatan
1	Hj. Rosnida, SH., MM	Pembina, IV/a	Kepala Bidang SMP
2	Muh. Haris, SE	Penata Tk.i, III/d	Kasi Sarana & Prasarana
3	Milda, S.Pd	Penata Tk.i, III/d	Staf Bidang SMP
4	Fatmawati, SE	Penata Tk.i, III/d	Staf Bidang SMP
5	Syamsidar Annas, S.Kom	Penata III/c	Staf Bidang SMP
6	Andriyani, SE	Penata III/c	Staf Bidang SMP
7	Sunarti Baharding, S.Sos	Penata III/c	Staf Bidang SMP
8	Haris B, S.AN	Penata Muda Tk.i, III/b	Staf Bidang SMP
9	Nurhaedah Annas	Pengatur II/c	Staf Bidang SMP
10	Rismawati, SE	-	Staf Bidang SMP
11	Asriani, S.AP	-	Staf Bidang SMP
12	Ekawati	-	Staf Bidang SMP
13	Aulia Purti, S.Pd	-	Staf Bidang SMP
14	Juwita, S.Pd	-	Staf Bidang SMP
15	Nurvianti Herman, S.Pd	-	Staf Bidang SMP
16	Nurathifah, S.Sos	-	Staf Bidang SMP

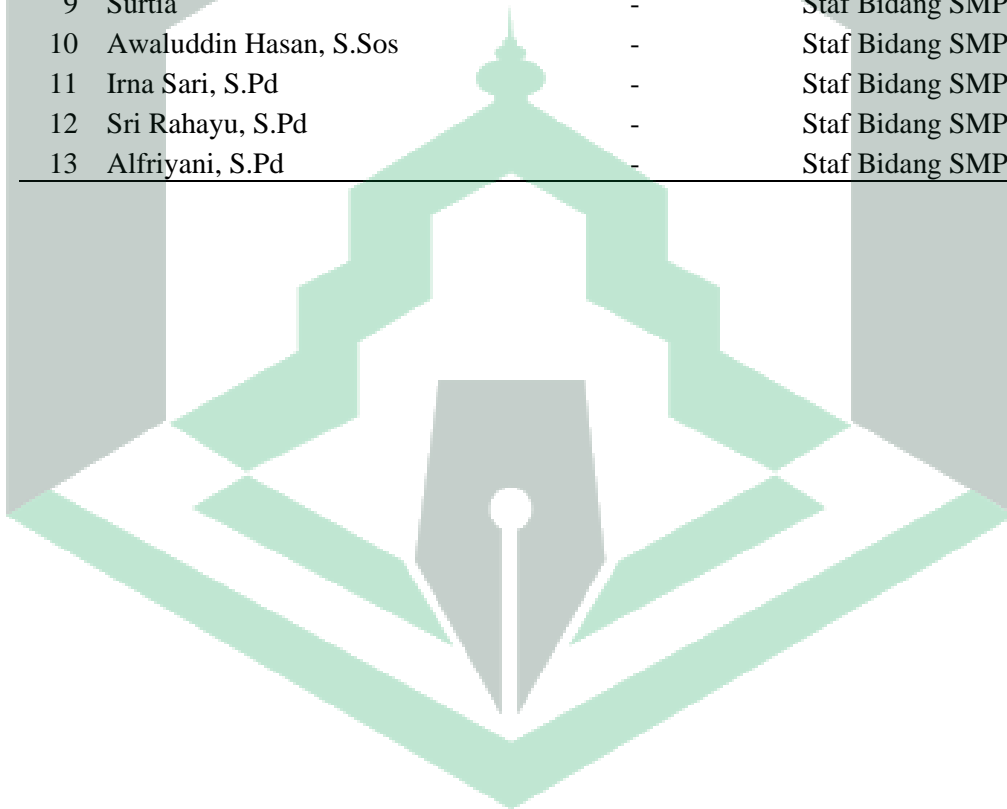
Tabel 4.3 Bidang Sekolah Dasar (SD)

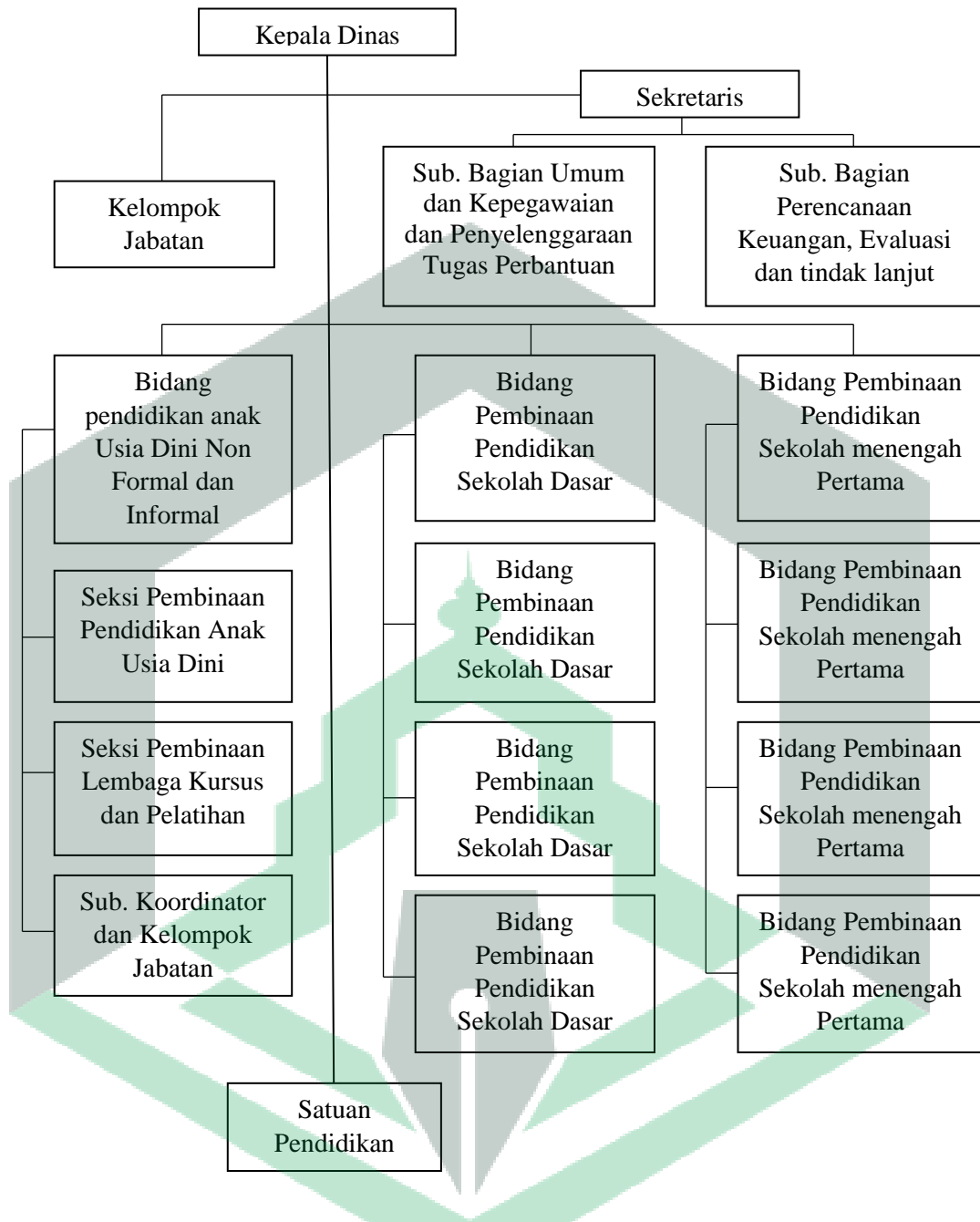
No.	Nama	Pangkat/Gol	Jabatan
1	Mardi, S.Sos	Penata Tk.i, III/d	Kepala Bidang SD
2	Jamaluddin, S.Sos	Pembina, IV/a	Staf Bidang SD
3	Mahyuddin, S.Kom	Penata Tk.i, III/d	Kasi Pendidik & tenaga pendidikan
4	Almi Yunus, SH	Penata Tk.i, III/d	Staf Bidang SD
5	Dra. Rahmawati Yakub Wiratmaja,	Penata Tk.i, III/d	Staf Bidang SD
6	S.Pd	Penata Tk.i, III/d	Kasi Saprass
7	ST. Halijah, SE	Penata Tk.i, III/d	Staf Bidang SD
8	Gerhana, SE	Penata Muda Tk.i, III/b	Kasi Kesiswaan
9	Herlina, S.Kom	Penata III/c	Staf Bidang SD
10	Dini Dirgahayu, SE	Penata Tk.i, III/d	Staf Bidang SD
11	Bernard Shelly, SH	Penata Tk.i, III/d	Staf Bidang SD
12	Risma Rachman, S.Sos	Penata Tk.i, III/d	Staf Bidang SD
13	Wiwin Ilham, SE	Penata Tk.i, III/d	Staf Bidang SD

14	Melisa, SM	Penata Tk.i, III/d	Staf Bidang SD
15	Nursan	Penata Muda III/a	Staf Bidang SD

Tabel 4.4 Bidang Pendidikan Anak Usia Dini (PIAUD)

No.	Nama	Pangkat/Gol	Jabatan
1	Ishak Idris, S.Sos	Pembina, IV/a	Kepala Bidang SMP Kasi Sarana & Prasarana
2	Nuski Masahude, S.Pd., M.Pd.	Pembina, IV/a	Prasarana
3	Norman Edyanto, S.STP	Penata III/c	Staf Bidang SMP
4	Jufri Pamin, SH	Penata Tk.i, III/d	Staf Bidang SMP
5	Bambang Arjuna, SH	Penata III/c	Staf Bidang SMP
6	Herni Eskawati, SE	Penata Muda III/a	Staf Bidang SMP
7	St. Angriani, S.Pd	Penata Muda Tk.i, III/b	Staf Bidang SMP
8	Iin Harmawati	Penata Muda Tk.i, II/b	Staf Bidang SMP
9	Surtia	-	Staf Bidang SMP
10	Awaluddin Hasan, S.Sos	-	Staf Bidang SMP
11	Irna Sari, S.Pd	-	Staf Bidang SMP
12	Sri Rahayu, S.Pd	-	Staf Bidang SMP
13	Alfriyani, S.Pd	-	Staf Bidang SMP





Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Palopo

2. Hasil analisis data

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel budaya belajar diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor *Mean* 73.27 dan *sample variance* sebesar 56.05 dengan standar *deviation* sebesar 5.99 dari skor terendah 55 dan skor tertinggi 93, adapun hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel kinerja pegawai diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor *Mean* 74.40 dan *sample variance* sebesar 19.07 dengan standar *deviation* sebesar 4.37 dari skor terendah 59 dan skor tertinggi 95. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Budaya belajar dan Kinerja Pegawai

	Budaya belajar		Kinerja Pegawai
Mean	73.27	Mean	74.40
Standard Error	0.66	Standard Error	0.48
Median	73.75	Median	65.91
Mode	76.25	Mode	65.91
Standard Deviation	5.99	Standard Deviation	4.37
Sample Variance	56.05	Sample Variance	19.07
Kurtosis	(0.27)	Kurtosis	(0.10)
Skewness	(0.00)	Skewness	(0.98)
Range	38.00	Range	36.00
Minimum	55.00	Minimum	59.00
Maximum	93.00	Maximum	95.00
Sum	6,081.25	Sum	2,751.00
Count	83.00	Count	83.00

Sumber : Hasil olah data *microsoft excel*

a. Budaya belajar

Jika skor budaya belajar dikelompokkan kedalam 5 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6 Perolehan frekuensi dan budaya belajar

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
55-62	Sangat Kurang	6	7%
63-70	Kurang	25	30%
71-78	Cukup	32	39%
79-86	Baik	18	22%
87-94	Sangat Baik	2	2%
Jumlah		83	100%

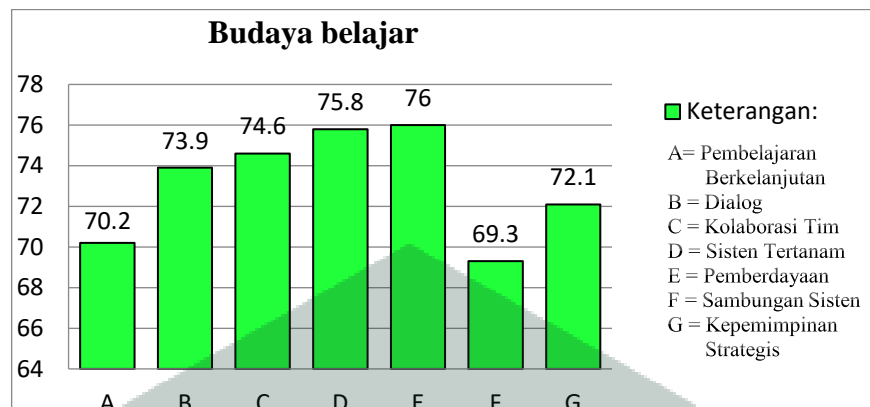
Berdasarkan tabel 4.5 dan tabel 4.6 tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya belajar pada Dinas Pendidikan Kota Palopo termasuk dalam kategori cukup dengan frekuensi yang diperoleh sebesar 39% atau sebanyak 32 responden dari 83 yang mengisi angket yang disebar. Begitu juga jika dilihat dari skor rata-rata yaitu 73.27 yang terletak antara rentang nilai 71-78 dengan kategori cukup.

Tabel 4.7 Persentase budaya belajar berdasarkan indikator

No.	Indikator	Persentase
1	Pembelajaran Berkelanjutan	70,2
2	Dialog	73,9
3	Kolaborasi Tim	74,6
4	Sistem Tertanam	75,8
5	Pemberdayaan	76
6	Sambungan Sistem	69,3
7	Kepemimpinan Strategis	72,1

Sumber : Olah data *Microsoft excel*

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut, dapat diuraikan dalam bentuk diagram batang sebagai berikut:



Sumber: Hasil olah data *microsoft excel*

Gambar 4.2 Diagram Batang Budaya belajar

Dari hasil diagram batang dapat diketahui bahwa indikator tertinggi terdapat pada indikator pemberdayaan dengan persentase 76.

b. Kinerja Pegawai

Jika skor kinerja pegawai dikelompokkan kedalam 5 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.8 Perolehan frekuensi dan persentase kinerja pegawai

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
55-62	Sangat Kurang	44	53%
67-74	Kurang	17	20%
75-82	Cukup	7	8%
83-90	Baik	10	12%
91-98	Sangat Baik	5	6%
Jumlah		83	100%

Sumber: Hasil olah data *Microsoft excel*

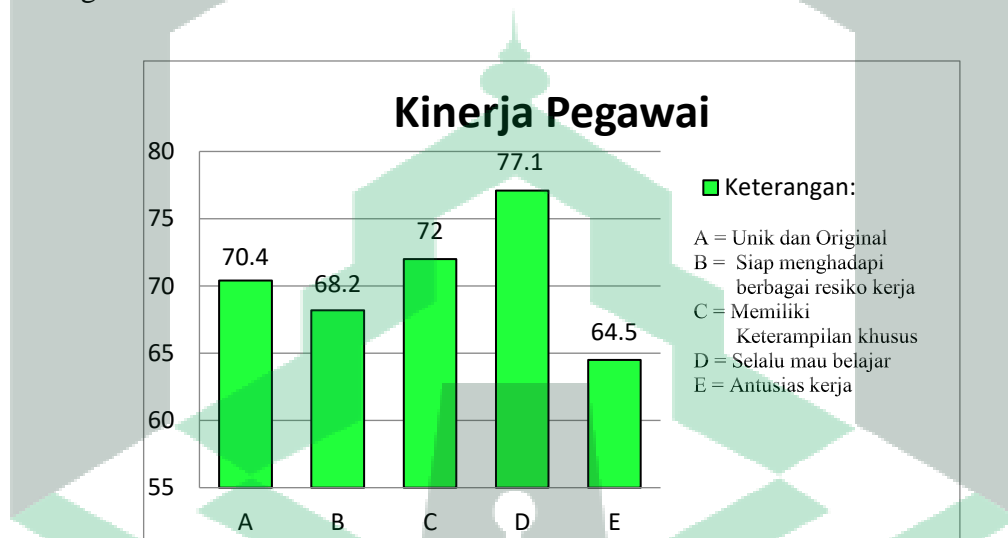
Berdasarkan tabel 4.5 dan tabel 4.9 tersebut, dapat diketahui bahwa kualitas kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palopo termasuk dalam kategori sangat kurang dengan frekuensi yang diperoleh sebesar 53% atau sebanyak 44 responden dari 83 yang mengisi angket yang disebar. Begitu juga

jika dilihat dari skor rata-rata yaitu 74.40 yang terletak antara rentang nilai 67-74 dengan kategori kurang.

Tabel 4.9 Persentase Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Persentase
1	Unik dan Original	70,4
2	Siap Menghadapi berbagai resiko kerja	68,2
3	Memiliki keterampilan khusus	72
4	Selalu mau belajar	77,1
5	Antusias Kerja	64,5

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diuraikan dalam bentuk diagram batang sebagai berikut:



Sumber: Hasil olah data diagram batang kinerja pegawai

Gambar 4.3 Diagram batang kinerja pegawai

Dari hasil diagram batang dapat di ketahui bahwa indikator tertinggi terdapat pada indikator selalu mau belajar dengan persentase 77,1.

c. Hasil Analisis Statistik Inferensial

1) Uji normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji *kolmogorov smirnov*. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui nilai residul berdistribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik apabila memiliki nilai residul berdistribusi normal. Atas pengambilan keputusan pada uji ini yaitu jika nilai signifikansi $>0,05$ maka nilai residul berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi $<0,05$ maka nilai residul tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas *kolmogorov smirnov* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	8.37731054
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.612
Asymp. Sig. (2-tailed)		.848
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: hasil olah data SPSS vers.20, Tahun 2023

Bersumber pada tabel 4.10 terlihat bahwa hasil uji normalitas *kolmogorov smirnov* diketahui nilai signifikansi $0,848 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residul berdistribusi normal.

2) Uji linearitas

Tujuan dari uji linieritas ialah untuk mengetahui hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel. Pemeriksaan dapat dilakukan melalui program SPSS versi 20 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi

0,05. Variabel penelitian dikatakan saling mempunyai hubungan yang linear apabila lebih dari 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil uji linearitas Pengaruh Budaya Belajar terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo.

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja pegawai * Budaya belajar	(Combined)	4729.643	24	197.068	3.429	.000
	Between Groups	2308.716	1	2308.716	40.166	.000
	Linearity	2308.716	1	2308.716	40.166	.000
	Deviation from Linearity	2420,927	23	105.258	1.831	.033
	Within Groups	3333.779	58	57.479		
Total		8063.422	82			

Sumber: hasil olah data SPSS Vers. Tahun 2023

Nilai signifikansi *Deviation from linearity* sebesar 0,033. Jika dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,033 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan linear secara signifikan antara variabel budaya belajar(x) terhadap variabel kualitas layanan (y).

d. Analisis regresi linear sederhana

Tabel 4.12 Hasil Analisis Linear Sederhana Pengaruh Budaya Belajar terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo.

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.703	9.111		2.053	.043
	budaya belajar	.704	.124	.535	5.701	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Diketahui nilai *constant* (a) sebesar 18,703, sedang nilai trust (b / koefisien regresi) sebesar 0,704 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 18,703 + 0,704$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- 1) Konstanta sebesar 18.703 mengandung arti bahwa nilai koefisien variabel partisipasi adalah sebesar 18.703.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,704 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *trust* nilai-nilai partisipasi bertambah sebesar 0,704 koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.
- 3) Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel koefisien di peroleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya belajar berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

e. Uji Hipotesis t

Tabel 4.13 Hasil uji t

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.703	9.111		2.053	.043
1 budaya belajar	.704	.124	.535	5.701	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: hasil olah data SPSS vers. 20 Tahun 2023

Bersumber pada hasil uji t dari table tersebut, diketahui nilai $T_{hitung} = 5,701$ dan nilai signifikan = 0,000. Agar hipotesis penelitian diterima maka nilai signifikan < probabilitas (0,05). Jika dilihat pada tabel 4.13 menunjukkan nilai signifikan < probabilitas atau $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima,

maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau budaya belajar berpengaruh signifikan kinerja pegawai.

Uji hipotesis membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} . Setelah diperoleh T_{hitung} kemudian dibandingkan dengan T_{tabel} dengan $\alpha=5\%$ atau 0,05 dan $dk=n-2$ atau $83-2=81$. Selanjutnya, dilihat pada distribusi nilai T_{tabel} yang tertera pada lampiran, diperoleh nilai $T_{tabel}= 1.989$. Sehingga jika dibandingkan antara T_{hitung} dengan T_{tabel} maka diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $5.701 > 1.98969$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima maka dapat diartikan kinerja budaya belajar berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

f. Koefisien determinan

Nilai koefisien determinasi atau R square berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel X (budaya belajar) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Koefisien determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	.535 ^a	.286	.278	8.42886

a. Predictors: (Constant), budaya belajar

Sumber: hasil olah data spss vers. 20, tahun 2023

Bersumber pada output tersebut, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,286.

$$KD=R^2 \times 100\%$$

$$= 0,286 \times 100\%$$

$$=28,6\%$$

Bersumber pada tabel 4.14 juga diperoleh nilai X dan Y sebesar 28,6%. Selain itu, sebesar 28,6% variabel Y dijelaskan oleh variabel X dan sekitar 71,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

B. Pembahasan

Secara keseluruhan berdasarkan hasil temuan dari pengaruh budaya belajar mendapatkan persentase cukup, kemudian untuk penelitian kinerja pegawai mendapatkan persentase kurang dan budaya belajar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis, maka pada bagian ini akan dibahas hasil penelitian yang meliputi budaya belajar dan kinerja pegawai.

1. Budaya belajar

Pembahasan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah budaya belajar di Dinas Pendidikan Kota Palopo. Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu aspek yang penting dalam dunia pendidikan terkhusus di Dinas Pendidikan, budaya belajar menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Budaya belajar merupakan struktur budaya yang di ciptakan lembaga organisasi, dalam mengukur budaya belajar dimana terdapat beberapa aspek dimensi dalam mewujudkan diantaranya: Pembelajaran berkelanjutan, Dialog, Kolaborasi tim, Sistem tertanam, Pemberdayaan, Sambungan sistem dan Kepemimpinan strategis.

Sebelumnya peneliti telah melakukan uji coba terhadap instrumen yang akan digunakan dalam pengumpulan data penelitian, berdasarkan uji coba, diketahui variabel budaya belajar terdiri dari tujuh aspek, hasil uji coba tersebut terdapat 20 butir soal yang dinyatakan valid, dengan demikian butir instrumen variabel budaya belajar yang digunakan dalam penelitian sebanyak 20 butir instrumen.

a) Pembelajaran Berkelanjutan

Indikator pembelajaran berkelanjutan ialah pembelajaran yang dirancang ke dalam pekerjaan sehingga orang dapat belajar sambil bekerja, kesempatan disediakan untuk pendidikan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 2 butir pernyataan. Hasil angket pegawai menunjukkan bahwa dari butir 1-2 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase keseluruhan sebesar 70,2%. Persentase berada dalam kategori kurang namun jika dilihat dari jawaban responden masih ada beberapa yang memberikan nilai 4 (Selalu) terhadap pernyataan yang diberikan.

b) Dialog

Pegawai mendapatkan kapasitas untuk mendengarkan dan bertanya kedalam pandangan orang lain, untuk mendukung pertanyaan, umpan balik dan eksperimen. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 3 butir pernyataan. Hasil angket pegawai menunjukkan bahwa dari butir 1-3 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase keseluruhan sebesar 73,9%. Persentase berada dalam kategori cukup.

c) Kolaborasi Tim

Kolaborasi tim dimana pekerjaan yang dirancang untuk menggunakan kelompok dalam mengakses mode berpikir yang berbeda, diharapkan para pegawai untuk bisa belajar bersama dan bekerja sama, serta dengan kolaborasi dapat memperoleh budaya yang dapat dihargai. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 3 butir pernyataan. Hasil angket pegawai menunjukkan bahwa dari butir 1-3 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase keseluruhan sebesar 74,6%. Persentase berada dalam kategori cukup.

d) Sistem tertanam

Sistem teknologi tinggi dan rendah untuk berbagi pembelajaran dibuatkan pelatihan dan diintegrasikan dengan pekerjaan, akses disediakan, sistem dipertahankan untuk mencapai hasil kinerja yang ingin di capai. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 3 butir pernyataan. Hasil angket pegawai menunjukkan bahwa dari butir 1-3 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase keseluruhan sebesar 75,8%. Persentase berada dalam kategori cukup.

e) Pemberdayaan

Pegawai yang terlibat dalam menetapkan, memiliki, dan menerapkan visi bersama, tanggungjawab di distribusikan dekat dengan pengambilan keputusan sehingga orang termotivasi untuk belajar terhadap apa yang mereka pegang akuntabel untuk dilakukan. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 3 butir pernyataan. Hasil angket pegawai menunjukkan bahwa dari butir 1-3 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase keseluruhan sebesar 76%. Persentase berada dalam kategori cukup.

f) Hubungan organisasi atau sambungan sistem

Pegawai dibantu untuk melihat pengaruh pekerjaan mereka terhadap keseluruhan organisasi, pegawai memindai lingkungan dan menggunakan informasi untuk menyesuaikan praktik kerja organisasi terkait dengan komunitasnya, agar segala masalah yang terjadi mendapatkan masukan dan solusi dari setiap pemecahan masalah. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 3 butir pernyataan. Hasil angket pegawai menunjukkan bahwa dari butir 1-3 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase keseluruhan sebesar 69,3%. Persentase berada dalam kategori kurang, namun jika dilihat dari jawaban responden masih ada beberapa yang memberikan nilai 4 (selalu) terhadap pernyataan yang diberikan.

g) Kepemimpinan strategis

Model pemimpin juara, dan mendukung pembelajaran, kepemimpinan menggunakan pembelajaran secara strategis untuk tujuan yang di ingin di capai. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 3 butir pernyataan. Hasil angket pegawai menunjukkan bahwa dari butir 1-3 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase keseluruhan sebesar 72,1%. Persentase berada dalam kategori cukup.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas isi diperoleh 20 item/butir pertanyaan, angket yang valid diberikan kepada 83 responden yang berasal dari pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kota Palopo, berdasarkan penyebaran angket dapat di ketahui bahwa budaya belajar dapat dikategorikan

cukup dengan frekuensi sampel 32 orang dan persentase sebesar 39% dengan skor rata-rata 73,27. Selanjutnya dapat diketahui pada diagram budaya belajar tersebut indikator sistem tertanam mendapatkan persentase tertinggi yaitu sebesar 75,8.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mia Leufven Tentang analisis Dimensi budaya belajar dalam upaya mengevaluasi peningkatan pegawai rumah sakit di Nepal. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya belajar berpengaruh pada peningkatan kinerja dokter dan perawat rumah sakit di Nepal.

2. Kinerja Pegawai

Peran kinerja pegawai di Dinas Pendidikan sangatlah penting, sebab produktif atau tidaknya pegawai tersebut dapat berpengaruh pada kesuksesan Dinas Pendidikan. Kinerja pegawai merupakan hasil dari oleh seseorang dalam sebuah organisasi yang didapatkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, untuk memenuhi kesuksesan organisasi diperlukan indikator untuk mengukur kualitas kinerja yaitu, 1) Unik dan original, 2) Siap menghadapi berbagai resiko kerja, 3) memiliki keterampilan khusus, 4) Selalu mau belajar, 5) Antusias kerja.

Sebelumnya peneliti telah melakukan uji coba terhadap instrumen yang akan digunakan dalam pengumpulan data penelitian, berdasarkan uji coba, diketahui variabel kinerja pegawai terdiri dari lima aspek, hasil uji coba tersebut terdapat 11 butir soal yang dinyatakan valid, dengan demikian butir instrumen variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian sebanyak 11 butir instrumen.

a) Unik dan original

Pegawai khusus yang tidak pada umumnya dan apa adanya merupakan salah satu kualitas yang harus dimiliki para pegawai masa kini. Pasalnya, orang dengan karakter seperti itu selalu mampu menyelesaikan pekerjaannya dan berurusan dengan banyak karakter. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 3 butir pernyataan. Hasil angket pegawai menunjukkan bahwa dari butir 1-3 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase keseluruhan sebesar 70,4%. Persentase berada dalam kategori kurang namun jika dilihat dari jawaban responden masih ada beberapa yang memberikan nilai 4 (sangat setuju) terhadap pernyataan yang diberikan.

b) Menghadapi berbagai resiko

Dalam bekerja, seorang pegawai harus siap menghadapi kondisi dan risiko seberat apapun di kantor. Dengan begitu, semua urusan kantor dapat dipastikan lancar dan berjalan mulus. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 2 butir pernyataan. Hasil angket pegawai menunjukkan bahwa dari butir 1-2 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase keseluruhan sebesar 68,2%. Persentase berada dalam kategori kurang namun jika dilihat dari jawaban responden masih ada beberapa yang memberikan nilai 4 (sangat setuju) terhadap pernyataan yang diberikan.

c) Memiliki keterampilan khusus

Memiliki keahlian bekerja merupakan hal yang positif. Akan lebih baik lagi jika pegawai di kantor memiliki kemampuan khusus dan dapat membuat inovasi baru yang membuatnya layak direkrut. Banyaknya butir pernyataan untuk

indikator ini yaitu 2 butir pernyataan. Hasil angket pegawai menunjukkan bahwa dari butir 1-2 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase keseluruhan sebesar 72%. Persentase berada dalam kategori kurang namun jika dilihat dari jawaban responden masih ada beberapa yang memberikan nilai 4 (sangat setuju) terhadap pernyataan yang diberikan.

3) Selalu mau belajar

Saat ini, perusahaan sebaiknya tidak merekrut para pegawai yang tidak punya keinginan kuat untuk belajar. Terimalah para pelamar kerja yang haus akan ilmu baru dan selalu ingin tahu. Kehausan akan ilmu pengetahuan dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya dari hari ke hari. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 2 butir pernyataan. Hasil angket pegawai menunjukkan bahwa dari butir 1-2 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase keseluruhan sebesar 77,1%. Persentase berada dalam kategori cukup

d) Antusias kerja

Di dunia karir, antusiasme dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Saat pegawai bekerja dengan sepenuh hati, akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 2 butir pernyataan. Hasil angket pegawai menunjukkan bahwa dari butir 1-2 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase keseluruhan sebesar 64,5%. Persentase berada dalam kategori sangat kurang namun jika dilihat dari jawaban responden masih ada beberapa guru yang memberikan nilai 4 (sangat setuju) terhadap pernyataan yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas isi diperoleh 11 item/butir pertanyaan, angket yang valid diberikan kepada 83 responden yang berasal dari pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kota Palopo, berdasarkan penyebaran angket dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dapat dikategorikan sangat kurang dengan frekuensi sampel 44 orang dan persentase sebesar 53% dengan skor rata-rata 74,70. Selanjutnya dapat diketahui pada diagram batang kinerja pegawai tersebut indikator selalu mau belajar mendapatkan persentase tertinggi yaitu sebesar 77,1.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Titien Indarwati Subroto tentang analisis kinerja pegawai Kantor Pertahanan Kota Semarang. Dimana hasil penelitian menunjukkan kemampuan pegawai yang ada pada Kantor Pertahanan Kota Semarang memberikan sumbangan yang kecil terhadap kinerja, terbukti mereka yang memiliki kemampuan rendah saja persentase terbesar kinerjanya tinggi (54,5%), mereka yang memiliki kemampuan yang tinggi, kinerja yang dihasilkan persentase terbesar adalah rendah yaitu sebesar 54,5%, tetapi mereka yang memiliki kemampuan sangat tinggi mereka semua menghasilkan kinerja yang sangat tinggi pula. Kemampuan yang perlu ditingkatkan antara lain adalah latar belakan yang kurang sesuai dengan bidang tugasnya, kurangnya kesempatan yang luas untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi, masih perlunya adanya kursus-kursus yang diikuti yang sesuai dengan bidang tugasnya, pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas yang masih harus di tingkatkan, pemahaman tentang tanggung jawab terhadap pekerjaan.

3. Budaya belajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo

Pengaruh budaya belajar terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo diperoleh dengan melakukan uji terhadap hipotesis penelitian yang telah dibuat dalam penelitian ini.

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t dengan ketentuan bahwa dari hasil uji parsial (uji-t) tersebut jika dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari output “*coefficients*” didapatkan nilai T_{hitung} sebesar 5.701 dan nilai T_{tabel} sebesar 1.989 atau $5,701 > 1.989$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa budaya belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo.

Sumbangan efektif diperoleh dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 28,6%. Maka dapat diartikan bahwa 28,6% kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo dipengaruhi oleh budaya belajar dan sisanya 71,4% tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurul Hidayah. Yang berjudul Pengaruh Kinerja Pegawai Tata Usaha Terhadap Layanan Administrasi di SMAN 9 Bulukumba. Hasil analisis data deskriptif menunjukkan kinerja pegawai tata usaha berada pada posisi kategori sedang yaitu dengan proporsi 69% dan layanan administrasi berada pada kategori sedang yaitu dengan proporsi sebesar 66%. Hasil analisis statistika inferensial, dari hasil perhitungan diperoleh

$T_{hitung} = 2,810$ dan $T_{tabel} = 1,425$ pada taraf signifikan 5% atau 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh kinerja pegawai tata usaha terhadap kualitas layanan administrasi di sman 9 bulukumba.³⁶

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian Lusia Alvionita dengan Judul Pengaruh Kinerja Pegawai Tata Usaha Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Pendidikan Pada SMP Negeri 23 Banjarmasin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kinerja pegawai tata usaha terhadap kualitas pelayanan administrasi pendidikan pada smp negeri 23 banjarماسin. Hal tersebut dapat dilihat dari variabel terikat sebesar 0,474 dan R^2 sebesar 0,225. Yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel kinerja pegawai tata usaha (x) terhadap variabel kualitas pelayanan (y) sebesar 22,5% dan sisanya sebanyak 77,5% merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas layanan dan hal itu bukan menjadi fokus penelitian tersebut.³⁷

³⁶Hidayah Nurul, "Pengaruh Kinerja Pegawai Tata Usaha Terhadap Layanan Administrasi di SMAN 9 Bulukumba", *skripsi* (Sulawesi Selatan : UIN Alauddin Makassar, 2022)

³⁷Lusia Alvionita, "Pengaruh Kinerja Pegawai Tata Usaha Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Pada SMP Negeri 23 Banjarmasin", *skripsi* (Banjarmasin : UIN Antasari Banjarmasin , 2022)

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai Deskriptif budaya belajar dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada Dinas Pendidikan Kota Palopo untuk budaya belajar mendapatkan rata-rata sebesar 73,27 dengan kategori cukup.
2. Pada Dinas Pendidikan Kota Palopo untuk kinerja pegawai mendapatkan rata-rata sebesar 74,40 dengan kategori cukup sampai kurang.
3. Terdapat pengaruh budaya belajar terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo namun kurang signifikan yaitu 28,6%

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan di atas, saran yang dapat dikemukakan bagi pihak-pihak yang terkait antara lain:

1. Sebagai pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo selaku penggerak dari Dinas Pendidikan selain harus menjalankan tanggungjawab yang diberikan, pegawai juga harus dan mampu berkomitmen terhadap Dinas Pendidikan demi tujuan bersama baik untuk individu maupun organisasi.
2. Dinas Pendidikan Kota Palopo selain harus mampu memenuhi kebutuhan para pegawai yang menjalankan tanggungjawabnya, Dinas Pendidikan juga harus mampu menjadi organisasi yang mawadahi setiap pegawai untuk terus belajar demi meningkatkan kemampuan dan kualitas untuk memenuhi tujuan

yang diharapkan Dinas Pendidikan, hal tersebut juga sebagai bentuk komitmen perusahaan terhadap pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Arianty Nel, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Manajemen & Bisnis* 14, no.02 (Oktober, 2014): 144-150, <http://journal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/download/189/129>
- Nurul Hidayah, "Pengaruh Kinerja Pegawai Tata Usaha Terhadap Layanan Administrasi di SMAN 9 Bulukumba", *skripsi* (Sulawesi Selatan : UIN Alauddin Makassar, 2022)
- Alvionita Lusia, "Pengaruh Kinerja Pegawai Tata Usaha Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Pada SMP Negeri 23 Banjarmasin", *skripsi* (Banjarmasin : UIN Antasari Banjarmasin , 2022)
- Haq Samsul, "Budaya Belajar Kelompok Mahasiswa," *Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Arab* 4, No.2 (2018): 18-24, <http://dx.doi.org/10.30821/ihya.v4i2.4023>
- Bungin Burhan, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Ed. I (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010).
- Farrukh Muhammad, Abdul Waheed, "Learning Organization and Competitive Advantage-an Integrated Approach," *Journal of Asian Business Strategy* 5, no.4 (2015): 73-79, <https://doi.org/10.18488/journal.1006/2015.5.4/1006.4.73.79>
- Fernandes Venesser, "Investigating the Role of Data-Driven Decision-Making Within School Improvement Processes," *IGI Global*, (2018): 201-220, <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-6155-2.ch010>
- Harmonedi, "Pendelegasian Tugas dan Wewenang dalam Pendidikan Islam," *Murabby Jurnal Pendidikan Islam* 2, no.1 (2019): 80-88 <https://doi.org/10.15548/mrb.v2i1.331>
- Ismail Hamonangan Dingot, "Strategi Mewujudkan Suatu Budaya belajar," *Jurnal Lentera Bisnis* 5, no.1 (Mei, 2016): 9-30, <http://dx.doi.org/10.34127/jrlab.v5i1.65>
- Kementrian Agama RI, *Al-Quran At-Thayyib*, (Jawa Barat, Cipta Bagus Sagara, 2011), 278.

Kementrian Agama RI, *Al-Quran At-Thayyib*, (Jawa Barat, Cipta Bagus Segara, 2011), 551.

Marjaya Indra, Fajar Pasaribu, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2*, no.1 (Maret, 2019): 129-147, <http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/MANEGGIO>

Marthunis, “Learning Organization Membangun Komunitas Pembelajar di Sekolah Pengalaman Sekolah Sukma Bangsa,” *Sukma: Jurnal Pendidikan 4*, no.2 (2020): 135-160, <https://doi.org/10.32533/04203.2020>

Mekarisce Augina Arnild, “Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat,” *Jurnal Ilmiah Kesehatan*



- Masyarakat Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 12, no.3 (2020): 147-150 <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>
- Nasution Akmal Rosdiana, "Analisa Budaya belajar Menggunakan Pendekatan Five Discipline," *Jurnal Pendidikan* 4, no.2 (September, 2019): 40-46, <https://doi.org/10.26740/jp.v4n2.p40-46>
- Nur Saina, "Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate," *Jurnal EMBA* 1, no.3 (September 2013): 739-742, <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.2238>
- Nurhattati, Unifah Rosyidi, Siti Rochana, Sri Ovaningsih, Fadhillah, Ahmad Jauhari Hamid Ripki, "Pelatihan Membangun Budaya belajar dan Perilaku Berbagi Pengetahuan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Kecamatan Klari Kabupaten Karawang Jawa Barat," *Jurnal Pengabdian pada Masyarakat* 3, no.3, (September, 2021): 65-76, <https://doi.org/10.32672/btm.v3i3.3377>
- Nuryana Zalik, "Knowledge Management Sebagai Upaya Pengembangan Learning Organization Di Lembaga Pendidikan Islam," *Literasi Jurnal Ilmu Pendidikan* 8, no.1 (2017): 12-20. [http://dx.doi.org/10.21927/literasi.2017.8\(1\).11-19](http://dx.doi.org/10.21927/literasi.2017.8(1).11-19)
- Safri Hendra, "Manajemen dan Organisasi dalam Pandangan Islam," *Journl of Islamic Education Management*, 2, no.2 (2017): 155-165, <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.437>
- Sebestyén Edmond, "A Literature Review on The Affective Factors That Influence Data-Driven Decision-Making," *Hungarian Educational Research Journal* 11, no.1 (2021): 24-30, <https://akjournals.com/view/journals/063/11/1/article-p23.xml>
- Sirait Leonard Manuel, Anggraini Sukmawati dan I Made Sumertajaya, "Pengaruh Budaya belajar dan Inovasi Terhadap Peningkatan Kinerja Ukm di Kota Bogor," *Jurnal Manajemen* 19, no.2 (2015): 136-151, <https://doi.org/10.24912/jm.v19i2.127>
- Skutnik E. Dunnm Anne Karee, christine Patti and Brian Sohn, "Disdain to Acceptance: Future Teachers' Conceptual Change Related to Data-Driven Decision Making," *Action in Teacher Education* 41, no. 3 (2019): 193-211, <https://doi.org/10.1080/01626620.2019.1582116>
- Soeharno dan Anco, "Learning Orgnization and Knowledge Management, *Shautut Tarbiyah* 25, no.2, (November, 2019): 202-220, <http://dx.doi.org/10.31332/str.v25i2.1536>
- Sunarta, "Membangun Budaya belajar," *Jurnal Ilmu Manajemen* 18, No.2 (2021): 62-77, <https://doi.org/10.21831/jim.v18i2.47785>
- Susetyaning Tri MM, Mildawani, "Implementation of The Senge's Fifth Discipline: Strategy to Anticipate Change," *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention* 8, no.5 (2021): 6460-6064,

<https://dosen.perbanas.id/docs/wp-content/uploads/2020/09/7.-Implementation-of-The-Senges-Fifth-Discipline-Strategy-to-Anticipate-Change.pdf>

Suyitno, "Metode Penelitian Kualitatif: Konsep, Prinsip, dan Operasionalnya," *Akademia Pustaka*, Ed.1, Tulungagung: Akademia Pustaka, (2018): 1-294.

Tampubolon Pandapotan Rikson, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar," *Jim UP* 6, no.1 (2018): 87-95.
<https://media.neliti.com/media/publications/231180-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-motivasi-87914d5a.pdf>

Triana Dessy, "Wahyu Oktri Widyarto, Relevansi Kualifikasi Kontraktor Bidang Teknik Sipil terhadap Kualitas Pekerjaan Proyek Konstruksi di Provinsi Banten," *Jurnal Fondasi* 1, no.1 (2013): 182-190,
<https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jft/article/view/1732/1538>

Widod W, "Peranan Budaya belajar Dalam Mengoptimalkan Inovasi Guru," *TERAPUTIK Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 1, no.3 (2018): 220-224.
<https://journal.unindra.ac.id/index.php/teraputik/index>

Wiyono Giri, "Strategi Penerapan Organizational Learning untuk Membentuk Guru Pembelajar di Sekolah," *Jurnal Edukasi Elektro* 1, no.1 (2017): 69-77,
<http://journal.uny.ac.id/index.php/jee/>

Zaini Razif Bin Abdul dan Rosfazila Binti Abd Rahman, "The Sociological Concept Of Superstructure and The Qur'anic Terminology Of Bunyaanun Marsus (Surah Al Saff) in The Context Of Strengthening The Ummah," *JURNAL PENGAJIAN ISLAM, AKADEMI ISLAM KUIS* 8, no.2 (2015): 2,
<http://journal.kuis.edu.my/e-jurnal-pengajian-islam/wp-content/uploads/2015/12/001.pdf>

A decorative graphic centered on the page. It features a grey fountain pen nib pointing downwards, set within a series of nested, stepped geometric shapes. The outermost shape is a grey pentagon, and the inner shapes are green, creating a layered, architectural effect.

Lampiran 1
Kisi-kisi Angket Penelitian

**ANGKET PENELITIAN BUDAYA BELAJAR
DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PALOPO**

Petunjuk Pengisian Angket:

1. Isilah daftar identitas pada kolom yang telah disediakan!
2. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama!
3. Jawablah pernyataan dengan memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban!
4. Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban pada kolom yang telah disediakan!

Nama	:
Jabatan	:
Umur	:
Jenis Kelamin	:
Pendidikan Terakhir	:

Keterangan Alternatif Jawaban

Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
(Selalu) diberi nilai 4,	(Selalu) diberi nilai 1,
(Sering) diberi nilai 3,	(Sering) diberi nilai 2,
(Jarang diberi) nilai 2,	(Jarang diberi) nilai 3,
(Tidak Pernah) diberi nilai 1.	(Tidak Pernah) diberi nilai 4.

No	Dimensi	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
			1	2	3	4	
1	Pembelajaran berkelanjutan	Di Dinas Pendidikan pegawai saling membantu dalam belajar agar dapat membuat hubungan positif antar pegawai	positif				
		Di Dinas Pendidikan pegawai jarang diberi waktu untuk mendukung pembelajaran agar menjadi pribadi yang lebih baik dengan hasil kinerja yang diharapkan oleh Dinas Pendidikan					
2	Dialog	Di Dinas Pendidikan pegawai saling memberikan umpan balik yang terbuka dan jujur					
		Di Dinas Pendidikan setiap kali pegawai menyatakan pendapat dari pandangnya tentang Dinas Pendidikan, mereka juga menanyakan pendapat orang lain yang artinya saling berbagi pendapat					
		Di Dinas Pendidikan para pegawai jarang membangun kepercayaan satu sama lain					
3	Pembelajaran dan kolaborasi tim	Di Dinas Pendidikan, tim/grup memiliki kebebasan untuk menyesuaikan tujuan mereka sesuai kebutuhan					
		Di Dinas Pendidikan, tim/kelompok merevisi pemikiran mereka dan mengambil keputusan bersama sebagai hasil diskusi kelompok atau informasi yang					

		dikumpulkan					
		Di Dinas Pendidikan, tim/grup Dinas Pendidikan jarang bertindak sebagai pemberi rekomendasi yang di setujui pimpinan dan pegawai.					
4	Sistem tertanam	Dinas Pendidikan membuat pembelajaran tentang kinerja pegawai yang tersedia untuk mengukur kesenjangan/ ketidakseimbangan saat ini dan hasil kinerja yang menjadi tujuan.					
		Di Dinas Pendidikan jarang membuat pembelajaran tentang kinerja pegawai yang tersedia untuk semua pegawai					
		Dinas Pendidikan mengukur hasil dari sebuah pelatihan yang diberikan kepada pegawai					
5	Pemberdayaan	Di Dinas Pendidikan, saya menghargai orang-orang yang mengambil inisiatif yang dapat memberi hal positif untuk kemajuan Dinas Pendidikan					
		Di Dinas Pendidikan, saya memberikan kendali kepada pegawai atas sumber daya yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan dan hasil maksimal dari pekerjaan mereka.					
		Di Dinas Pendidikan, tidak mendukung pegawai yang mengambil risiko tetapi tetap diperhitungkan.					
6	Sambungan sistem	Di Dinas Pendidikan, pemimpin mendorong para pegawai untuk berpikir atas kejadian dan masalah dari perspektif global					
		Dinas Pendidikan tidak					

		pernah bekerja sama dengan masyarakat luar untuk memenuhi kebutuhan bersama					
		Dinas Pendidikan, memberikan dorongan dan motivasi kepada seluruh pegawai untuk mendapatkan solusi dan masukan pada saat pemecahan masalah.					
7	Kepemimpinan Strategis	Di Dinas Pendidikan, para pemimpin membimbing anggotanya agar mereka memahami secara jelas tujuan dari lembaga pendidikan yang hendak dicapai					
		Di Dinas Pendidikan, para pemimpin terus mencari kesempatan untuk belajar demi meningkatkan kualitas kepemimpinannya dan menjadi pemimpin yang inisiatif, bertanggung jawab dan mempunyai visi					
		Di Dinas Pendidikan, pemimpin tidak pernah memastikan bahwa tindakan Dinas Pendidikan tidak konsisten antara tindakan dengan nilai dan prinsip					

**ANGKET PENELITIAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PALOPO**

Petunjuk Pengisian Angket:

5. Isilah daftar identitas pada kolom yang telah disediakan!
6. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama!
7. Jawablah pernyataan dengan memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban!
8. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban pada kolom yang telah disediakan!

Keterangan Alternatif Jawaban

Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
<p>Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.</p>	<p>Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4.</p>

No.	Dimensi	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
			1	2	3	4
1	Unik dan Original	Kemampuan yang saya punya tidak sama dengan kemampuan orang lain				
		Saya melakukan pekerjaan yang orang lain jarang sanggup melakukan.				
		Saya jarang menyelesaikan pekerjaan meskipun bekerja sama dengan berbagai orang yang memiliki karakter yang berbeda				
2	Siap menghadapi berbagai risiko kerja	Saya siap menghadapi berbagai resiko kerja				
		Saya tidak dapat memastikan pekerjaan yang saya kerjakan berjalan dengan lancar dan mulus				
3	Memiliki keterampilan khusus	Saya memiliki keterampilan khusus yang dapat berperan positif pada kinerja perusahaan				

		Saya jarang memiliki keterampilan untuk membuat inovasi baru				
4	Selalu mau belajar	Saya selalu mau belajar dengan hal-hal baru dan selalu ingin tahu				
		Saya jarang mengikuti pelatihan dan pembelajaran yang di berikan				
5	Antusias Bekerja	Saya selalu bekerja dengan sepenuh hati				
		Saya tidak antusias dan tidak bersemangat terhadap kegiatan pekerjaan				



KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Lokasi Penelitian : Dinas Pendidikan Kota Palopo
 Judul Penelitian : Analisis Budaya belajar dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo
 Jenis Instrumen : Angket
 Jumlah Pernyataan : Pernyataan

No	Variabel	Indikator	Positif	Negatif	Jumlah
1	Budaya Belajar	Dialog	1	2	2
		Pembelajaran dan kolaborasi tim	3,4	5	3
		Sistem tertanam	6,7	8	3
		Pemberdayaan	9,11	10	3
		Sambungan sistem	12,13	14	3
		Pembelajaran berkelanjutan	15,17	16	3
		Kepemimpinan Strategis	18,19	20	3
		Jumlah			20
	Kualitas Kinerja Pegawai	Unik dan Original	1,2	3	3
		Siap menghadapi berbagai resiko kerja	4	5	2
		Memiliki keterampilan khusus	6	7	2
		Selalu mau belajar	8	9	2
		Antusias bekerja	10	11	2
		Jumlah			11

Lampiran 2
Validasi Angket



LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN
ANALISIS ORGANISASI PEMBELAJAR DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PALOPO

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas analisis organisasi pembelajar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda #centang \surd pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. TS = Tidak Sesuai
 2. KS = Kurang Sesuai
 3. S = Sesuai
 4. SS = Sangat Sesuai
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
Nama Validator I : Firmansyah, S.Pd., M.Pd
Instansi : IAIN Palopo

Skala Wujud Organisasi Pembelajar

No.	Bidang Telaah	Kriteria	Skala Penilaian			
			1	2	3	4
1.	Indikator	Butir item angket sesuai dengan sub variabel				✓
		Batasan pertanyaan dinyatakan dengan jelas				✓
		Mengcakup bahasan variabel secara representatif			✓	
2.	Konstruksi	Petunjuk mengerjakan pertanyaan dinyatakan dengan jelas			✓	
		Kalimat pada pernyataan tidak menimbulkan penafsiran ganda			✓	
3.	Bahasa	Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah bahasa Indonesia yang benar			✓	

Penilaian Umum

1. Dapat digunakan tanpa revisi
2. Dapat digunakan dengan revisi kecil (✓)
3. Dapat digunakan dengan revisi besar

Skala Meningkatkan Kinerja Pegawai

No.	Bidang Telaah	Kriteria	Skala Penilaian			
			1	2	3	4
1.	Indikator	Butir item angket sesuai dengan sub variabel			✓	
		Batasan pertanyaan dinyatakan dengan jelas			✓	
		Mengcakup bahasan variabel secara representatif			✓	
2.	Konstruksi	Petunjuk mengerjakan pertanyaan dinyatakan dengan jelas			✓	
		Kalimat pada pernyataan tidak menimbulkan penafsiran ganda			✓	
3.	Bahasa	Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah bahasa Indonesia yang benar			✓	

Penilaian Umum

1. Dapat digunakan tanpa revisi
- ② Dapat digunakan dengan revisi kecil (✓)
3. Dapat digunakan dengan revisi besar

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang ✓ pada kolom A B atau C

Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian di Dinas Pendidikan Kota Palopo tanpa revisi

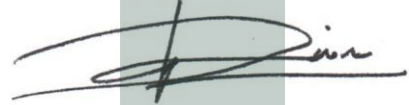
B = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian di Dinas Pendidikan Kota Palopo dengan revisi kecil

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian di Dinas Pendidikan Kota Palopo tanpa revisi

A	B	C
	✓	

Palopo, 2022

Validator I,



Firmansyah, S.Pd., M.Pd.

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN
ANALISIS ORGANISASI PEMBELAJAR DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA PALOPO

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas analisis organisasi pembelajar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda #centang \sqrt pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. TS = Tidak Sesuai
 2. KS = Kurang Sesuai
 3. S = Sesuai
 4. SS = Sangat Sesuai
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
Nama Validator II : Dr. Hilal Mahmud, M.M.
Instansi : IAIN Palopo

Skala Wujud Organisasi Pembelajar

No.	Bidang Telaah	Kriteria	Skala Penilaian			
			1	2	3	4
1.	Indikator	Butir item angket sesuai dengan sub variabel			✓	
		Batasan pertanyaan dinyatakan dengan jelas			✓	
		Mengcakup bahasan variabel secara representatif			✓	
2.	Konstruksi	Petunjuk mengerjakan pertanyaan dinyatakan dengan jelas			✓	
		Kalimat pada pernyataan tidak menimbulkan penafsiran ganda			✓	
3.	Bahasa	Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah bahasa Indonesia yang benar			✓	

Penilaian Umum

1. Dapat digunakan tanpa revisi

2. Dapat digunakan dengan revisi kecil (✓)

3. Dapat digunakan dengan revisi besar

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang \checkmark pada kolom A B atau C

Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian di Dinas Pendidikan Kota Palopo tanpa revisi


B = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian di Dinas Pendidikan Kota Palopo dengan revisi kecil

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian di Dinas Pendidikan Kota Palopo tanpa revisi

A	B	C
	\checkmark	

Palopo, 2022
Validator II,


Dr. Hilal Mahmud., M.M.



Lampiran 3
Hasil Statistik Deskriptif
Angket Penelitian

Hasil Distribusi Frekuensi Budaya Belajar

Tabel Distribusi Frekuensi Budaya belajar					
No.	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi	Hasil

			Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)	
1	55	62	6	7%	7%	Sangat Kurang
2	63	70	25	30%	37%	Kurang

No.	Indikator	%	Hasil
1	Pembelajaran berkelanjutan	70.2	13.71
2	Dialog	73.9	14.44
3	Kolaborasi Tim	74.6	14.57
4	Sistem Tertanam	75.8	14.81
5	Pemberdayaan	76	14.85
6	Sambungan Sistem	69.3	13.53
7	Kepemimpinan Strategis	72.1	14.08
		512	100

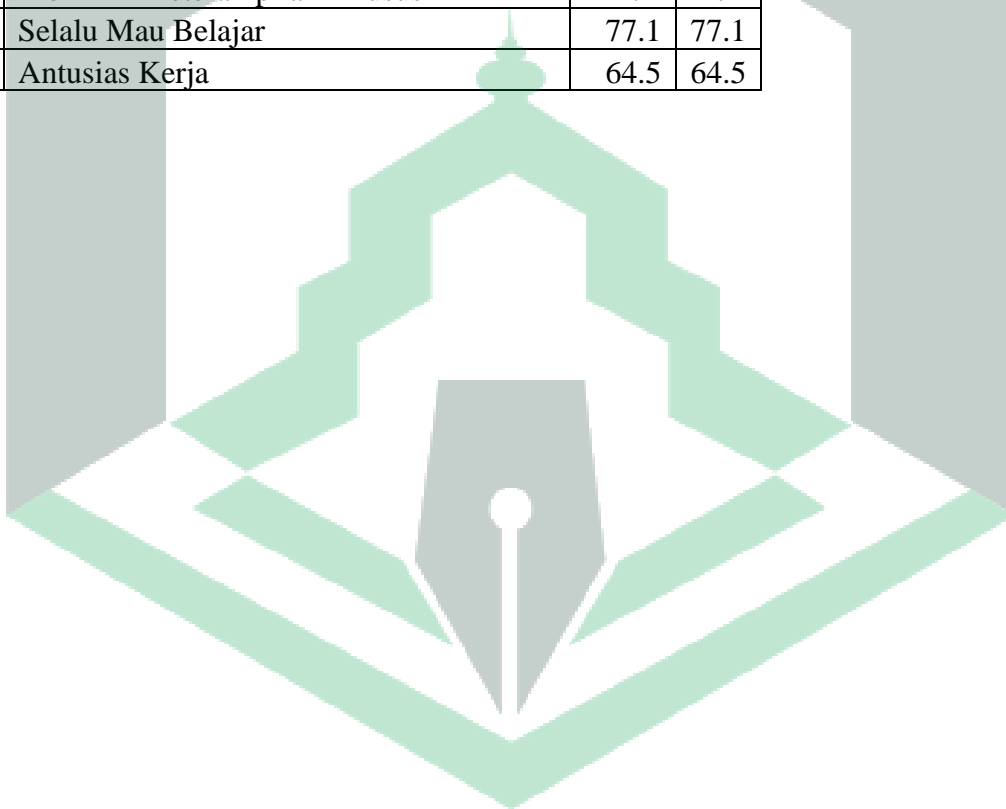
3	71	78	32	39%	76%	Cukup
4	79	86	18	22%	98%	Baik
5	87	94	2	2%	100%	Sangat Baik
Jumlah			83	100%		



Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No.	Interval Kelas		Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)	Hasil
1	59	66	44	53%	53%	Sangat Kurang
2	67	74	17	20%	73%	Kurang
3	75	82	7	8%	82%	Cukup
4	83	90	10	12%	94%	Baik
5	91	98	5	6%	100%	Sangat Baik
Jumlah			83	100%		

No.	Indikator		%
1	Unik dan Original	70.4	70.4
2	Siap Menghadapi Berbagai Resiko Kerja	68.2	68.2
3	Memiliki Keterampilan Khusus	72	72
4	Selalu Mau Belajar	77.1	77.1
5	Antusias Kerja	64.5	64.5





Lampiran 4

Uji Analisis Statistik Deskriptif

Budaya belajar (X)

PERNYATAAN																	JU	ML	HAH			
no	kode respon den	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	skala 100
1	RES 1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	47
2	RES 2	4	3	4	3	2	3	4	2	4	1	3	3	4	1	4	1	4	3	4	1	58
3	RES 3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	1	2	2	3	1	2	3	44
4	RES 4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	55
5	RES 5	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	49
6	RES 6	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	49
7	RES 7	4	2	4	3	1	4	4	1	3	3	4	4	1	2	2	4	4	4	1	59	
8	RES 8	4	1	4	3	2	3	4	2	4	3	3	4	1	4	1	4	1	3	4	1	57
9	RES 9	2	1	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	47
10	RES 10	4	3	2	4	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	1	55	
11	RES 11	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	49
12	RES 12	4	2	4	3	2	3	3	1	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	4	1	55
13	RES 13	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	50
14	RES 14	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	51
15	RES 15	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	51
16	RES 16	4	2	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	1	4	1	4	4	4	3	2	60
17	RES 17	4	1	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	1	3	3	4	1	54
18	RES 18	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	55

5		3		2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	1	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	55	69
7	RES 57	4		2	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	1	62	78
8	RES 58	4		1	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	1	61	76
9	RES 59	4		1	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	64	80
0	RES 60	3		3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	1	4	1	4	4	3	4	4	65	81
1	RES 61	4		3	4	3	4	4	4	1	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	64	80
2	RES 62	3		3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	1	4	3	4	1	4	2	3	3	4	4	4	66	83
6	RES 63	4		3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	1	4	2	3	3	4	4	4	64	80
3	RES 64	4		3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	1	4	1	4	3	3	4	4	67	84
6	RES 65	4		4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	4	1	4	4	3	4	4	71	89
6	RES 66	4		4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	74	93
7	RES 67	4		3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	69	86
6	RES 68	4		1	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	66	83
6	RES 69	4		1	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	68	85
7	RES 70	4		1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	67	84
7	RES 71	4		3	4	3	3	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	68	85
2	RES 72	4		3	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	67	84
7	RES 73	4		3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	62	78
7	RES 74	3		3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	62	78
7	RES 75	4		3	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	68	85

Kinerja pegawai(Y)		JUMLAH											
no	kode responden	PERNYA TAAN			4	5	6	7	8	9	10	11	skala 100
		1	2	3									
		unik dan orijinal			siap menghadapi berbagai resiko kerja	memiliki keterampilan khusus	selalu mau belajar	antusias bekerja					
1	RES 1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	64
2	RES 2	3	4	1	3	2	3	1	4	2	4	1	64
3	RES 3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	66
4	RES 4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	61
5	RES 5	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	59
6	RES 6	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	59
7	RES 7	3	3	2	3	3	2	2	4	1	4	1	66
8	RES 8	3	4	1	3	2	4	1	4	2	4	1	66
9	RES 9	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	64
10	RES 10	3	3	2	3	2	3	2	3	1	4	1	61
11	RES 11	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	66
12	RES 12	3	1	2	3	2	4	4	4	3	4	1	70
13	RES 13	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	66
14	RES 14	2	3	2	3	2	4	2	3	1	4	2	64
15	RES 15	2	3	2	3	2	4	4	3	2	4	2	70
16	RES 16	3	4	1	3	2	4	1	3	2	4	2	66
17	RES 17	3	3	2	3	1	4	2	3	2	4	1	64
18	RES 18	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	66
19	RES 19	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	68

20	RES 20	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	1	4	1	4	1	27	61
21	RES 21	3	4	1	4	2	2	4	1	2	4	2	4	2	3	1	29	66
22	RES 22	3	4	1	4	2	2	4	1	2	4	2	4	2	4	1	30	68
23	RES 23	3	4	1	4	2	2	4	1	2	4	1	4	1	4	2	30	68
24	RES 24	3	4	1	3	2	2	4	1	2	4	1	4	1	3	1	27	61
25	RES 25	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	1	4	1	4	1	29	66
26	RES 26	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	27	61
27	RES 27	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	27	61
28	RES 28	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	29	66
29	RES 29	3	3	2	4	1	1	3	2	2	3	2	4	2	4	1	28	64
30	RES 30	3	3	2	4	1	1	2	2	2	4	2	4	2	4	1	28	64
31	RES 31	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	26	59
32	RES 32	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	27	61
33	RES 33	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	1	2	1	2	1	26	59
34	RES 34	3	4	2	3	1	1	4	1	1	3	2	2	2	1	1	26	59
35	RES 35	3	4	1	3	2	2	4	1	2	4	2	1	2	1	1	26	59
36	RES 36	3	4	2	3	2	2	3	2	2	4	1	1	1	1	1	26	59
37	RES 37	3	4	1	3	2	2	4	1	2	4	1	2	1	2	1	26	59
38	RES 38	3	4	1	3	2	2	4	1	2	4	2	2	2	1	1	27	61



Lampiran 5

Surat Izin dan Selesai Penelitian



1 2 0 2 3 1 9 0 0 9 0 0 1 7

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpon : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 17/IP/DPMPSTP/II/2023

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 28 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : ANDI LATANDIKA
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat : Perumnas rampoang Kota Palopo
Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa
NIM : 19 0206 0061

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

**ANALISIS ORGANISASI PEMBELAJAR DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PENDIDIKAN KOTA PALOPO**

Lokasi Penelitian : DINAS PENDIDIKAN KOTA PALOPO
Lamanya Penelitian : 10 Januari 2023 s.d. 10 Maret 2023

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exampiar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo

Pada tanggal : 11 Januari 2023

a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP

Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP

ERICK. K. SIGA, S.Sos

Pangkat : Penata Tk.I

NIP : 19830414 200701 1 005

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian



PEMERINTAH KOTA PALOPO DINAS PENDIDIKAN

Alamat : Jalan K.H.M. Hasyim No. 1 Telp (0471) 326086 Palopo Kode Pos : 91921 Palopo
Email: disdik.kotapalopo@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 000.9.2/ 477 /DISDIK

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : ANDI LATANDIKA
NIM/Stambuk : 19.0206.0061
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Perumnas Rampoang Kota Palopo

Bahwa nama yang tersebut benar telah melaksanakan penelitian di Kantor Dinas Pendidikan Kota Palopo dari tanggal 10 Januari s.d 10 Maret 2023, untuk penyelesaian studi Sarjana Sastra I (S1) pada Institut Agama Islam Negeri Palopo

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

an. KEPALA DINAS
KASUBAG UMUM & KEPEGAWAIAN,
PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
RAMYANTHAR, SE
Pangkat Penata
NIP. 19770925 200701 2 016



Lampiran 6
Dokumentasi

Dokumentasi Kegiatan



Pembagian Angket (Kuisisioner) dengan aplikasi *Google Form*



Pengambilan data profil Dinas Pendidikan Kota Palopo





Lampiran 7
Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Andi Latandika, Lahir di Banyuwangi pada tanggal 24 April 2001. Peneliti merupakan anak ketiga dari 5 bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Jalil Pella dan ibu Almina. Saat ini peneliti bertempat tinggal di desa Pabbareng Kecamatan Bua Kabupaten Luwu. Peneliti pertama kali menempuh pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 4 Kedungrejo Muncar Banyuwangi Jawa Timur, setelah itu berpindah sekolah di MI Miftahul Ulum Muncar Jawa Timur, kemudian pindah lagi di SDN 367 Pabbareng Kecamatan Bua Kabupaten Luwu dan diselesaikan pada tahun 2013, ditahun yang sama pula peneliti menempuh pendidikan di UPT SMPN 1 Bua dan selesai pada tahun 2016. Pada tahun 2016 peneliti melanjutkan Pendidikan Menengah Atas di UPT SMKN 4 Palopo. Setelah lulus pada jenjang SMA, peneliti melanjutkan pendidikan di Palopo tepatnya di kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dan mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Peneliti juga pernah menjabat menjadi pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Periode 2021-2022 dan Periode 2022-2023 (HMPS MPI).

Contact person peneliti : *andilatandika@gmail.com*