



Prosiding

Seminar Nasional Hybrid

IKIP PGRI BOJONEGORO

“Kolaborasi Pendidikan dan Dunia Industri sebagai Implementasi Merdeka Belajar-Kampus Merdeka”

Learning Organization dan Culture Organization pada Kinerja Karyawan

M. Taufiqur Zakaria^{1(✉)}, Laily Muzdalifah², Muhafidhah Novie³, Ayu Lucy Larassaty⁴

Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Sidoarjo Indonesia
Program Studi Manajemen, Sidoarjo, Indonesia

taufiqur0399@gmail.com

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengaruh *learning organization* terhadap kinerja mitra *driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo. 2) mengetahui pengaruh *culture organization* terhadap kinerja mitra *driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo. 3) mengetahui pengaruh *learning organization* dan *culture organization* terhadap kinerja mitra *driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini diambil dari komunitas *driver* Gojek Sidoarjo di *facebook*, jumlah *driver* Gojek yang berada di Wilayah Sidoarjo yang memiliki kriteria menjadi mitra *driver* Gojek kurang dari 1 tahun dan telah bekerja aktif menjadi mitra *driver* Gojek kurang dari 1 tahun. Sampel dari penelitian ini adalah 145 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat analisis SPSS versi IBM 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya *learning organization* berpengaruh positif terhadap kinerja mitra *driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo, *culture organization* berpengaruh positif terhadap kinerja mitra *driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo, serta *learning organization* dan *culture organization* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja mitra *driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo.

Kata kunci – *Learnig Organization, Culture Organization, Kinerja Karyawan*

Abstract – This study aims to 1) determine the effect of learning organizations on the performance of Gojek driver partners in the Sidoarjo Region. 2) determine the influence of organizational culture on the performance of Gojek driver partners in the Sidoarjo Region. 3) determine the influence of learning organizations and organizational culture on the performance of Gojek driver partners in the Sidoarjo Region. This type of research is quantitative research. The population and samples in this study were taken from the Gojek Sidoarjo driver community on Facebook, the number of Gojek drivers in the Sidoarjo Region who have the criteria to become a Gojek driver partner for less than 1 year and have been working actively as a Gojek driver partner for less than 1 year. The sample of this research is 145 respondents. The analytical technique used in this research is the classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing using the IBM version of SPSS analysis tool 24. The results of this study indicate that the existence of a learning organization has a positive effect on the performance of Gojek driver partners in the Sidoarjo Region, organizational culture has a positive effect on the performance of Gojek driver partners in the Sidoarjo Region, and learning organizations and culture organizations together have a positive effect on the performance of Gojek driver partners in the Sidoarjo Region.

Keywords – *Learning Organization, Cultural Organization, employee performance*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu konsep penting dalam organisasi bisnis yang berkembang dan telah muncul sebagai salah satu isu penting yang sering dibahas dan dipahami dalam sumber daya manusia. Salah satu tujuan dan prioritas utama sebuah perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan keharmonisan dan menanamkan kemajuan organisasi perusahaan. Perusahaan yang memiliki kinerja yang baik tentu tidak dapat dipisahkan dari hasil kinerja yang dicapai oleh seluruh karyawannya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengkoordinir setiap karyawannya agar tercapai kinerja yang maksimal. Dalam penelitian sumber daya manusia, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang bertujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan, Andayani & Tirtayasa (2019). Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan menerapkan pembelajaran organisasi agar karyawan serta organisasi dapat memahami situasi tentang perubahan yang terjadi disekitar lingkungan serta dapat mempelajari, memahami dan memanfaatkan perubahan tersebut agar perusahaan itu terus berkembang mengikuti perubahan yang terjadi. Perusahaan juga perlu membentuk *culture organization*/ budaya organisasi yang sesuai dengan tujuan utama dibentuknya perusahaan, budaya organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan pondasi yang berisi norma-norma, nilai-nilai, cara kerja karyawan dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas kinerja perusahaan. Budaya organisasi juga dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi perusahaan, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Pembelajaran organisasi merupakan salah satu pembahasan berkaitan dengan perubahan-perubahan organisasi yang dilakukan dalam organisasi, Pudjiarti (2018:28-29). Pentingnya mempelajari teori organisasi, karena teori organisasi membimbing seseorang atau sekelompok orang didalam organisasi untuk memahami visi, misi, sistem, dan tujuan organisasi, serta menganalisa dan mengevaluasi kembali demi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain *learning organization* yaitu *culture organization*/ budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan organisasi tersebut menjalankan kegiatannya, Andayani & Tirtayasa (2019). Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Maharani (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. Bertentangan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Lina (2014) mengatakan sebaliknya bahwa budaya organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

PT. Gojek Indonesia merupakan perusahaan *startup* yang berjalan dibidang jasa transportasi online dan resmi didirikan pada tahun 2010 serta memanfaatkan teknologi informasi sebagai strategi dan memenangkan persaingan dibisnis saat ini. Kantor Gojek Indonesia yang berada di Jakarta kini memiliki cabang resmi yang

sekarang ada 167 kota dan kabupaten di Indonesia termasuk wilayah Surabaya Raya yang meliputi kota Surabaya, Gresik dan Sidoarjo yang akan diambil sebagai subjek penelitian. Peneliti mengambil lokasi penelitian di wilayah Sidoarjo maka mitra *driver* Gojek yang dijadikan objek penelitian merupakan mitra *driver* yang berada di wilayah Sidoarjo.

Semakin lama jumlah *driver* Gojek di Indonesia semakin bertambah banyak begitu juga di wilayah Sidoarjo, hal tersebut mendorong para *driver* membuat wadah agar mereka bisa berbagi informasi terbaru dilapangan serta berbagi pengalaman kepada sesama *driver* Gojek. Dibuatnya komunitas *driver* Gojek di wilayah Sidoarjo yang ada di *facebook* dirasa sangat membantu karena para *driver* Gojek mengetahui kondisi di lapangan secara lebih cepat karena melalui dunia digital. Komunitas *driver* Gojek di Sidoarjo dirasa cukup kuat solidaritasnya karena mereka biasanya membuat acara sosial kepada masyarakat maupun sesama *driver* Gojek seperti bagi - bagi makanan pada hari jum'at.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan kepada beberapa mitra *driver* Gojek menunjukkan bahwa "Sebagian besar mitra *driver* Gojek melihat adanya notifikasi di aplikasi *driver* tersebut tetapi langsung mengeluarkannya kembali dari laman web agar tanda yang ada dinotifikasi pada aplikasi ikut hilang supaya tidak mengganggu adanya orderan yang masuk pada aplikasi, sebagian yang lain menyatakan bahwa jarang membuka notifikasi pada aplikasi *driver* Gojek. membuka notifikasi tersebut juga dirasa hanya membuang-buang waktu saja karena melakukan hal tersebut tidak berdampak lebih baik kepada akun."

Dalam hal ini telah diungkapkan para *driver* Gojek menunjukkan alasan yang menjadi dasar tindakan membuka notifikasi hanya untuk menghilangkan tanda notifikasi tersebut dan bersikap acuh pada notifikasi pada aplikasi *driver*, sedangkan jika mereka lebih memperhatikan yang ada dalam notifikasi tersebut ada *training* yang disediakan oleh pihak Gojek Indonesia kepada mitra *driver*-nya.

Hasil wawancara tidak terstruktur yang selanjutnya pada beberapa mitra *driver* Gojek menunjukkan bahwa "Adanya masalah pribadi antar *driver* Gojek dan membawa masalah pribadi tersebut pada basecamp masing - masing yang mengakibatkan masalah tersebut menjadi masalah bersama hal ini berakibat pada *driver* yang tidak mengetahui masalahnya tetapi mendapatkan imbasnya juga, seperti mendapatkan *order* fiktif dari pihak yang ingin menjatuhkan rating *driver* lain"

Dalam hal ini telah diungkapkan oleh beberapa *driver* Gojek menunjukkan alasan yang menjadi dasar jarang komunikasi antar *driver* yang berbeda basecampnya karena adanya persaingan untuk mendapatkan poin dan adanya masalah dari anggota basecamp yang lain, jika kondisi saat ini terus berlanjut akan berakibat pada mental *driver* baru yang enggan untuk bertanya maupun sekedar menegursapa satu sama lain karena untuk menghindari terlibat dari permasalahan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan kepada beberapa mitra *driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo menunjukkan bahwa adanya permasalahan terdapat pada *Learning Organization* yaitu bersikap acuh pada notifikasi pada aplikasi *driver*,

sedangkan jika mereka lebih memperhatikan yang ada dalam notifikasi tersebut ada *training* yang disediakan oleh pihak Gojek Indonesia.

Yang kedua yakni masalah *Culture Organization* yaitu jarang nya komunikasi antar *driver* yang berbeda basecamp nya karena adanya persaingan untuk mendapatkan poin dan adanya masalah pribadi antar *driver* yang dibawa pada basecamp. Kedua hal tersebut berakibat pada kurang maksimal nya kinerja *driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo.

Berdasarkan konteks diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Learning Organization dan Culture Organization pada Kinerja Karyawan*"

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk untuk 1) mengetahui pengaruh *learning organization* terhadap kinerja mitra *driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo. 2) mengetahui pengaruh *culture organization* terhadap kinerja mitra *driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo. 3) mengetahui pengaruh *learning organization* dan *culture organization* terhadap kinerja mitra *driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo.

KAJIAN PUSTAKA

a. Pengertian *Learning Organization*

Learning organization merupakan kondisi organisasi yang memberikan kesempatan kepada semua anggota organisasi untuk belajar secara terus menerus menghadapi masalah, guna meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi alternatif solusi dengan menganalisis, memilih, menguji sampai dengan mengevaluasinya, Setyaningsih & Witjaksono (2014). Sedangkan pendapat lain menyatakan bahwa pembelajaran organisasi atau *learning organization* merupakan salah satu pembahasan berkaitan dengan perubahan-perubahan organisasi yang dilakukan dalam organisasi, Pudjiarti (2018:28-29).

Dapat disimpulkan dari beberapa definisi diatas bahwa, menerapkan *learning organization* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan dapat belajar memahami, menganalisis, menghadapi masalah yang ada didalam organisasi guna untuk meningkatkan kemampuan individu karyawan serta kinerja pekerja untuk kemajuan sebuah organisasi.

b. Pengertian *Culture Organization*

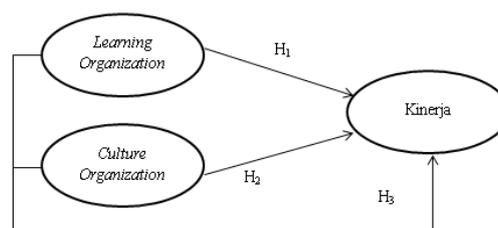
Menurut Andayani & Tirtayasa (2019), *Culture organization*/ budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Sedangkan menurut Harahap (2011:18) mendefinisikan bahwa budaya organisasi sebagai sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Bisa disimpulkan dari beberapa definisi diatas *Culture organization* merupakan nilai-nilai dominan yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi karyawan dan nilai-nilai tersebut yang membedakan dengan organisasi yang lain.

c. Pengertian Kinerja

Menurut Andayani & Tirtayasa (2019), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang bertujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Menurut Miner (Kamaroellah; 2014:44) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut, hubungan yang perantara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, lingkungan kerja yang nyaman dan mempunyai harapan masa depan yang baik.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Berfikir
Sumber : data primer yang diolah, 2022

Hipotesis

Bedasarkan kerangka berfikir diatas maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H₁ : *Learning organization* berpengaruh positif terhadap kinerja Mitra *Driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo.

H₂ : *Culture organization* berpengaruh positif terhadap kinerja Mitra *Driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo.

H₃ : *Learning organization* dan *culture organization* berpengaruh positif terhadap kinerja Mitra *Driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan data penelitian adalah data primer yang didapatkan melalui mitra *driver* Gojek di wilayah Sidoarjo dan data sekunder yang didapatkan dari personalia, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel serta situs di internet. Alat penelitian yang digunakan adalah SPSS versi 24 untuk menguji analisis regresi linier berganda sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh *learning organization* dan *culture organization* terhadap kinerja mitra *driver* Gojek di wilayah Sidoarjo. Skala pengukuran digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Populasi pada penelitian ini ada mitra *driver* Gojek yang diambil dari komunitas *driver* Gojek di *facebook* dengan jumlah 1485 Untuk itu teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari komunitas *driver* Gojek Sidoarjo di

facebook, jumlah *driver* Gojek yang berada di Wilayah Sidoarjo yang memiliki kriteria menjadi mitra *driver* Gojek dan telah bekerja aktif menjadi mitra *driver* Gojek kurang dari 1 tahun berjumlah 228 orang. Peneliti menggunakan kriteria tersebut karena mitra *driver* Gojek yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun masih belum mengenal lebih dalam tentang pembelajaran organisasi dan budaya organisasi yang telah dianut dan dilakukan oleh *driver* Gojek yang memiliki masa kerja diatas mereka.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin dituliskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + (Ne^2)} \\ &= \frac{228}{1 + (228 \times 0,05^2)} \\ &= \frac{228}{1+0,57} \\ &= 145,222 = 145 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir, yaitu 0,05 atau 5%. Dengan menggunakan rumus diatas maka dapat disimpulkan dengan jumlah populasi 228 orang dengan tingkat kesalahan 5% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 145 dengan pembulatan kebawah.

Variabel bebas pada peneltian ini yaitu Learning Organization (X_1) dan Culture Organization (X_2) sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Driver (Y). Indikator dari variabel-variabel tersebut yakni :

1. Indikator *Learning Organization* menurut Senge (Pudjiarti, 2018:66-68)
 - a. Berpikir Sistematis
 - b. Personal Mastery
 - c. Membangun Visi Bersama
 - d. Pembelajaran Kelompok
 - e. Model Mental
2. Indikator *Culture Organization* menurut Luthans (Tewal, 2017:27-28)
 - a. Keteraturan Perilaku yang Teramati
 - b. Norma
 - c. Nilai Dominan
 - d. Filsafat
 - e. Aturan
 - f. Iklim Organisasi
3. Indikator Kinerja Edison et al. (2016:195)
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Waktu Penyelesaian
 - d. Taat Asas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis kuisioner dapat klasifikasi responden yakni jenis kelamin, usia dan lama menjadi mitra *driver*. Adapun deskripsi berdasarkan jenis kelamin responden dapat di lihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	128	88,3	88,3	88,3
	Perempuan	17	11,7	11,7	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Sumber : data primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 128 *driver*, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 *driver*.

Untuk deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 17-20 Tahun	7	4,8	4,8	4,8
	≤ 21-25 Tahun	39	26,9	26,9	31,7
	≤ 26-30 Tahun	42	29,0	29,0	60,7
	≤ 31-35 Tahun	51	35,2	35,2	95,9
	≥ 36 Tahun	6	4,1	4,1	100,0
Total		145	100,0	100,0	

Sumber: data primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil tabel 2 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia dari 31 sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 51 *driver*, setelah itu responden berusia 26 sampai 30 tahun sebanyak 42 *driver*, responden berusia 21 sampai 25 tahun sebanyak 39 *driver*, responden berusia 17 sampai 20 tahun sebanyak 7 *driver*, dan yang terakhir responden berusia lebih dari 36 tahun sebanyak 6 *driver*

Tabel 3. Uji Validitas

No	Pernyataan	Indikator Variabel	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Learning Organization	X1.1	0,743	0,163	Valid
		X1.2	0,715	0,163	Valid
		X1.3	0,648	0,163	Valid
		X1.4	0,665	0,163	Valid
		X1.5	0,709	0,163	Valid
2	Culture Organization	X2.1	0,740	0,163	Valid
		X2.2	0,730	0,163	Valid
		X2.3	0,725	0,163	Valid
		X2.4	0,719	0,163	Valid
		X2.5	0,723	0,163	Valid
		X2.6	0,832	0,163	Valid
3	Kinerja Driver	Y1.1	0,796	0,163	Valid
		Y1.2	0,719	0,163	Valid
		Y1.3	0,783	0,163	Valid
		Y1.4	0,778	0,163	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dijelaskan bahwa validitas dari tiap indikator memperoleh nilai r hitung pada setiap butir dapat dilihat dari kolom r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Maka dari itu hasil uji validitas variabel *learning organization* (X_1), *culture organization* (X_2) dan Kinerja (Y) dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Pernyataan	Crobach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
1	Learning Organization	0,745	0,70	Reliabel
2	Culture Organization	0,840	0,70	Reliabel
3	Kinerja Driver	0,769	0,70	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dijelaskan bahwa setiap variabel *learning organization* (X_1), *culture organization* (X_2), dan *kinerja driver* (Y) dapat disimpulkan reliabel karena nilai *Crobach's Alpha* lebih besar dari nilai Alpha.

Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik digunakan untuk menentukan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Adapun uji asumsi klasik terdiri dari :

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		145
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,32062535
Most Extreme Differences	Absolute	,042
	Positive	,042
	Negative	-,042
Test Statistic		,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data primer yang diolah 2022

Pada tabel 5 diatas merupakan hasil uji *Kolmogorov - Smirnov* (K-S) didapat hasil output *Asymp. Sig. (2-tailed) Unstandardized Residual* sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,404	,789		,513	,609		
	Learning Organization	,268	,060	,303	4,437	,000	,390	2,567
	Culture Organization	,418	,047	,604	8,837	,000	,390	2,567

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dibawah 10 untuk setiap variabel, yang

ditampilkan dengan nilai *tolerance* variabel *Learning Organization* (X_1) sejumlah 0,390 dan variabel *Culture Organization* (X_2) sejumlah 0,390. Nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel *Learning Organization* (X_1) sejumlah 2,567 dan variabel *Culture Organization* (X_2) sejumlah 2,567. Dengan begitu, dapat bisa bahwa model kemiripan regresi tidak terjadi multikolinieritas dan bisa digunakan pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,228	,491		2,500	,014		
	Learning Organization	,013	,038	,047	,354	,724	,390	2,567
	Culture Organization	-,020	,029	-,091	-,678	,499	,390	2,567

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data primer yang diolah 2022

Menurut tabel 7 diatas, nilai signifikan variabel *Learning Organization* (X_1) menampilkan nilai $0,724 > 0,05$ dan variabel *Culture Organization* (X_2) menunjukkan nilai $0,499 > 0,05$. Dengan demikian berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,861 ^a	,742	,738	1,330	2,184

a. Predictors: (Constant), Culture Organization, Learning Organization
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 8 diatas nilai Durbin-Watson dilihat dari (k, n) jadi (2,145), dengan keterangan (k) ialah jumlah variabel independent, dan (n) ialah sebanyak sampel. Maka didapat nilai $du = 1,7566$ dan nilai $dl = 1,7008$.

Berdasarkan tabel diatas ini, maka dapat diambil keputusan dengan kriteria $2 < d < 4 - dU$, yaitu $2 < 2,184 < 2,2434$, yang berarti tidak ada autokorelasi positif dan negatif.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,404	,789		,513	,609		
	Learning Organization	,268	,060	,303	4,437	,000	,390	2,567
	Culture Organization	,418	,047	,604	8,837	,000	,390	2,567

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 9 hasil pengujian regresi sederhana pada tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 0,404 dan untuk *Learning Organization* (nilai β) sebesar 0,268 serta *Culture Organization* (nilai β) sebesar 0,418. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$K = 0,404 + 0,268 LO + 0,418 CO + e$$

Tabel 10. Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,861 ^a	,742	,738	1,330	2,184

a. Predictors: (Constant), Culture Organization, Learning Organization
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan nilai *R Square* sejumlah 0,742 atau 74,2%, maka variabel Kinerja Mitra *Driver* dapat diterangkan oleh variabel *Learning Organization dan Culture Organization* 74,2% sedangkan sisanya sebesar 25,8% variabel yang lain atau variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 11. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,404	,789		,513	,609		
	Learning Organization	,268	,060	,303	4,437	,000	,390	2,567
	Culture Organization	,418	,047	,604	8,837	,000	,390	2,567

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil analisis tabel 11 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai variable (X_1) *Learning Organization* berpengaruh terhadap kinerja *driver* dengan nilai t hitung sebesar 4,437 > t tabel 1,977, dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena nilai T hitung > dari t tabel sehingga H_1 diterima. Variable (X_2) *Culture Organization* berpengaruh terhadap kinerja *driver* dengan nilai t hitung sebesar 8,837 > t tabel 1,977, dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena nilai t hitung > dari nilai t tabel maka H_2 diterima.

Tabel 12. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	722,264	2	361,132	204,189	,000 ^b
	Residual	251,143	142	1,769		
	Total	973,407	144			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Culture Organization, Learning Organization

Sumber : data primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 12 diatas didapat nilai F hitung 204,189 > F tabel 3,060, dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Sebab nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka H_3 diterima. Maka berarti ada pengaruh yang signifikan diantara *Learning Organization* (X_1) dan *Culture Organization* (X_2) pada Kinerja mitra *driver* (Y).

PEMBAHASAN

Penelitian ini pada dasarnya berkontribusi untuk menguji pengaruh antara *Learning organization* dan *culture organization* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada mitra *driver* Gojek yang berjumlah 145 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mitra *Driver* Gojek didominasi berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 128 responden. Dari total 145 responden tersebut paling dominan memiliki usia antara 31 tahun sampai 35 tahun, yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa usia yang dimiliki oleh *Driver* Gojek memiliki usia produktif.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel *Learning Organization* memiliki pengaruh terhadap kinerja mitra *driver*. Hal ini menunjukkan

bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel *Learning Organization* pada mitra *driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo. Pengaruh tersebut menggambarkan bahwa indikasi *Learning Organization* dapat meningkatkan Kinerja mitra *driver* yakni berupa perusahaan mampu memenuhi kebutuhan mitra *driver* serta mitra *driver* dapat menerapkan pembelajaran yang diberikan oleh perusahaan dengan baik. Hasil penelitian ini didukung dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan & Nafilah (2022), menyatakan bahwa *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan IAIN Pekalongan. Penelitian ini diperkuat oleh Pudjiarti (2018:159), dengan penelitiannya yang menyatakan kinerja dosen dapat ditingkatkan melalui pembelajaran organisasi generatif.

Bersumber pada hasil penelitian diatas menunjukkan variabel *Culture Organization* berpengaruh pada kinerja mitra *driver*. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Culture Organization* pada Kinerja mitra *driver* di Wilayah Sidoarjo. Pengaruh tersebut menggambarkan bahwa indikasi *Culture Organization* dapat meningkatkan Kinerja mitra *driver* Gojek yaitu berupa penerapan budaya organisasi yang positif, mitra *driver* Gojek memiliki rasa simpati antar sesama serta solidaritas yang tinggi, hal tersebut membuat mitra *driver* diakui dalam organisasi rasa pengakuan tersebut membuat rasa percaya diri meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerja *driver*. Hasil penelitian ini didukung dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharani (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. Penelitian ini diperkuat oleh Harahap (2011:116), dengan penelitiannya yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perawatan RSUD Ungaran.

Selain itu hasil penelitian secara keseluruhan juga menunjukkan bahwa variabel *Learning Organization* dan *Culture Organization* berpengaruh secara simultan memiliki terhadap kinerja mitra *driver*. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Learning Organization* dan variabel *Culture Organization* pada kinerja mitra *driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo. Pengaruh tersebut berupa mitra *driver* memiliki rasa solidaritas yang tinggi dan mitra *driver* gojek mampu memberikan wawasan pengetahuan serta saran agar bersama-sama mendapatkan pengalaman kerja yang nyaman, sehingga rasa nyaman yang diberikan sesama *driver* tersebut mengakibatkan meningkatnya kinerja tiap individu. Hasil penelitian ini didukung dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadi et al.,(2018) menyatakan bahwa budaya dan pembelajaran organisasi terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nav Jaya Mandiri Mataram.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan pengolahan data pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa 1)*Learning Organization* memiliki pengaruh pada Kinerja mitra *driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo. Artinya ketika *Learning Organization* ditingkatkan maka Kinerja mitra *driver* di Wilayah Sidoarjo akan semakin meningkat. 2)*Culture Organization* memiliki pengaruh pada Kinerja mitra *driver*

Gojek di Wilayah Sidoarjo. Artinya ketika *Culture Organization* ditingkatkan maka Kinerja mitra *driver* di Wilayah Sidoarjo akan semakin meningkat. 3) *Culture Organization* dan *Learning Organization* memiliki pengaruh pada Kinerja mitra *driver* Gojek di Wilayah Sidoarjo. Artinya ketika *Culture Organization* dan *Learning Organization* ditingkatkan maka Kinerja mitra *driver* di Wilayah Sidoarjo akan semakin meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan jurnal artikel ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :1) Pihak Gojek Indonesia yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang penulis perlukan. 2) Orang tua dan keluarga penulis yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral 3) Sahabat yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan jurnal artikel ini.

REFERENSI

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Edison, Yohny Anwar, dan Imas K. 2016. *MSDM Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung Alfabeta.
- Hadi, H. K., Juniawati, T., & Siswanto, T. (2018). Pengaruh Budaya dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NAV Jaya Mandiri Mataram. *Jurnal Kompetitif: Media Informasi Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 209–224. Retrieved from <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?ser eArticleSearchBean.artiId=ART002408552>
- Harahap, P. (2011). *Budaya Organisasi Organizational Culture*. Semarang: Semarang University Press.
- Kamaroellah, A. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat)* (1st ed.). Surabaya: Buku Pustaka Radja.
- Komunitas Driver Gojek Sidoarjo. <https://www.facebook.com/groups/271413643853820/?ref=share>.
- Lina Dewi. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *JURNAL RISET AKUTANSI DAN BISNIS*. Vol. 4 No. 1/Maret 2014.
- Maharani, D. (2019). Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2), 101–110.

Pudjiarti, E. S. (2018). *Pembelajaran organisasi dan manajemen pengetahuan (mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien)* (1st ed.). Semarang: Penerbit Pustaka Magister.

Setiawan, S., & Nafilah, N. (2022). Peran kompetensi sebagai variabel intervening hubungan pembelajaran organisasi & motivasi spiritual terhadap kinerja dosen dan karyawan (studi pada IAIN Pekalongan). *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 586–595. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>

Setyaningsih, W., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh learning organization dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 220–234.

Tewal, B., Adofina, A., Pandowo, M., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patria Media Grafindo.