



Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu

Janusi Waliamin^{1*)}, Muhammad Genta Rahmadani²⁾, Reza Fransisko³⁾,
Aji Fakhrizal Syahbet⁴⁾, Muhammad Bintang Azhari⁵⁾

^{1,2,3,4,5}Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Bengkulu, Indonesia

*Email Korespondensi : jwaliain@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu. Variabel penelitian ini adalah pelatihan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, observasi, wawancara, dan angket. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu yang berjumlah 70 orang dengan teknik sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kelautan dan perikanan provinsi Bengkulu, (2) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kelautan dan perikanan provinsi Bengkulu, (3) budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kelautan dan perikanan provinsi Bengkulu, (4) pelatihan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas kelautan dan perikanan provinsi Bengkulu.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence job training, work discipline and work culture had on the performance of the Bengkulu Province Marine and Fisheries Service employees. The variables of this research are job training, work discipline and work culture. The method used in this research is literature study, observation, interviews, and questionnaires. This research is a research with a quantitative approach. The population of this study were all employees of the Bengkulu Province Marine and Fisheries Service, amounting to 70 people with a saturated sample technique. The analytical tool used in this research is SPSS. The data analysis method used is multiple linear regression, multiple correlation, coefficient of determination, t test and f test. Based on the results of the study, it was shown that (1) job training had a significant effect on the performance of the Bengkulu Province Marine and Fisheries Service employees, (2) work discipline had no significant effect on the Bengkulu Province Marine and Fisheries Service employees' performance. marine and fishery service employees (3) work culture has no significant effect on the performance of the Bengkulu province marine and fishery service employees, (4) job training, work discipline, and work culture simultaneously affect the performance of the Bengkulu province marine and fishery service employees.

Keywords: Job Training, Work Discipline, Work Culture and Employee Performance

Volume : 1
Nomor : 1
Bulan : Januari-Juni
Tahun : 2022
Halaman : 35-46

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang tidak terpisahkan dari jenjang dunia bisnis apalagi sekarang semakin ketat persaingan didalam bisnis, disinilah peran sumber daya manusia sesungguhnya diuji apakah mereka mempunyai jiwa inovasi dan jage ide kreatif yang tinggi atau malah sebaliknya. Sumber daya manusia mutlak diperlukan sebagai instrument penting dalam menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebab tercapai atau tidaknya tujuan dan keberhasilan perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fakhrizal(2012:69), hal keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu adalah diadakannya program pelatihan dimana suatu program pembinaan baik yang sudah terlatih maupun belum terlatih. Kegiatan pelatihan sangat penting dilaksanakan dan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya, pelatihan-pelatihan dimaksud relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalani oleh pegawai tersebut, atau sebagai bimbingan dan pelatihan agar tugas yang dijalani pegawai dilaksanakan dengan baik.

Selain pelatihan, disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawainya perusahaan atau kantor telah memberikan suatu regulasi dengan mengeluarkan aturan-aturan tentang disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai pelaksanaan utama operasional kantor.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu.

Sinambela (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Landasan Teori

Pelatihan Kerja

Suwatno (2011:117) hal pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keetrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Mangkunegara (2013), hal terdapat alasan-alasan lain dilaksanakannya pelatihan, yaitu ; adanya pegawai baru dan adanya penemuan- penemuan baru. Manfaat pelatihan kerja menurut Aruan (2013) sebagai berikut ; Meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja, Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima, Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan, Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, Mengurangi



frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.

Displin Kerja

Hasibuan (2013:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Faktor – faktor yang memengaruhi disiplin kerja menurut Edy Sutrisno, (2016:89); Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidak nya pengawasan pemimpin, Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Budaya Kerja

Moeljono dalam Yusran assagaf (2012) mengemukakan bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofos, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang meningkat pada karyawan karena dapat diartikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan. Sedangkan Budaya kerja menurut Mangkunegara dalam Yusran assagaf (2012) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang di kembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Feriyanto dan Triana (2015) tujuan budaya kerja yaitu ; Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang telah lebih luas dari pada kepentingan diri individu seseorang, Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan, Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan

Kinerja Pegawai

Afandi (2018:83) kinerja adalah hail kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu : Efektivitas dan efisien, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini yaitu Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dengan studi kepustakaan, observasi, wawancara, dan angket. Populasi penelitian ini 70 orang pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan tiga variabel. Variabel

Volume : 1
Nomor : 1
Bulan : Januari-Juni
Tahun : 2022
Halaman : 35-46

Pelatihan kerja, variabel disiplin kerja dan variabel budaya kerja sebagai variabel bebas. Variabel terikat adalah Kinerja pegawai. Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan variabel skala likert dengan skala 1 sampai dengan skala 5 dengan rincian skala 1 sangat tidak setuju, skala 2 tidak setuju, skala 3 netral, skala 4 setuju, dan skala 5 sangat setuju (Sugiyono 2012:94). Teknik analisis data menggunakan Uji validitas, Uji realibilitas, Uji asumsi klasik, dan Uji Statik. Untuk pengelolaan data dalam penelitian dipakai SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu adalah salah satu OPD yang memiliki tanggung jawab membantu Gubernur Bengkulu untuk melaksanakan urusan di bidang kelautan dan perikanan. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 19 Tahun 2008, Tugas Pokok Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu adalah melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di bidang Kelautan dan Perikanan dalam rangka pembangunan daerah. Untuk menjalankan tugas dan fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu dalam melaksanakan pembangunan perikanan dan kelautan sangat dibutuhkan ketersediaan sumber daya manusia yang mencakup Sumber Daya Manusia (MSDM), aset/modal dan unit usaha yang masih operasional sebagai penentu keberhasilan dalam pencapaian kinerja organisasi.

Untuk mengetahui rata-rata tanggapan dari responden dalam menganalisis jawaban kuesioner dari responden, terlebih dahulu peneliti menentukan interval kriteria penelitian sehingga memudahkan peneliti menentukan persepsi para responden mengenai pertanyaan variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, budaya kerja dan kinerja peritemnya. Dengan kriteria yaitu;

- 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak baik
- 1,81 – 2,60 = Tidak Baik
- 2,61 – 3,40 = Cukup Baik
- 3,41 – 4,20 = Baik
- 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

Tanggapan Responden Pelatihan Kerja

Tabel 1. Tanggapan Responden Pertanyaan Pelatihan Kerja

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban					Rata-rata	Ket
		SS	S	N	KS	STS		
1	P1	43	23	4	0	0	4,5	Sangat baik
2	P2	33	31	6	0	0	4,3	Sangat baik
3	P3	38	27	5	0	0	4,4	Sangat baik
4	P4	37	33	0	0	0	4,5	Sangat baik
5	P5	33	35	1	1	0	4,4	Sangat baik
Rata-rata							4,42	Sangat baik

Sumber : Hasil Penelitian 2021



Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata- rata dari tanggapan responden pelatihan kerja (X_1) sebesar 4,42 yang berada diposisi 4,20-5,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja yang dimiliki pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu dikategorikan sangat baik.

Tanggapan Responden Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 2. Tanggapan Responden Pertanyaan Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban					Rata-rata	Ket
		SS	S	N	KS	STS		
1	P1	29	38	3	0	0	4,3	Sangat baik
2	P2	21	33	15	1	0	4,05	Baik
3	P3	29	31	10	0	0	4,2	Sangat baik
4	P4	25	35	8	2	0	4,1	Baik
5	P5	28	34	8	0	0	4,2	Sangat baik
Rata-rata							4,17	Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata- rata dari tanggapan responden disiplin kerja (X_2) sebesar 4,17 yang berada diposisi 3,40-4,19. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu dikategorikan baik.

Tanggapan Responden Budaya Kerja (X_3)

Tabel 3. Tanggapan Responden Pertanyaan Budaya Kerja

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban					Rata-rata	Ket
		SS	S	N	KS	STS		
1	P1	32	33	4	1	0	4,3	Sangat baik
2	P2	23	38	7	1	1	4,1	Baik
3	P3	25	40	5	0	0	4,2	Sangat baik
4	P4	28	39	3	0	0	4,9	Sangat baik
5	P5	28	38	4	0	0	4,3	Sangat baik
Rata-rata							4,30	Sangat baik

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata- rata dari tanggapan responden budaya kerja (X_3) sebesar 4,30 yang berada diposisi 4,20-5,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang dimiliki pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu dikategorikan sangat baik.

Volume : 1
Nomor : 1
Bulan : Januari-Juni
Tahun : 2022
Halaman : 35-46

Tanggapan Responden Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. Tanggapan Responden Pertanyaan Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban					Rata-rata	Ket
		SS	S	N	KS	STS		
1	P1	35	31	3	1	0	4,4	Sangat baik
2	P2	22	19	8	20	1	3,5	Baik
3	P3	43	24	3	0	0	4,5	Sangat baik
4	P4	39	27	2	0	2	4,4	Sangat baik
5	P5	37	27	3	3	0	4,3	Sangat baik
Rata-rata							4,22	Sangat baik

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata- rata dari tanggapan responden kinerja pegawai (Y) sebesar 4,22 yang berada diposisi 4,20-5,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu dikategorikan sangat baik.

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Pelatihan kerja			
	- P1	0,721	0,232	Valid
	- P2	0,793	0,232	Valid
	- P3	0,660	0,232	Valid
	- P4	0,638	0,232	Valid
	- P5	0,597	0,232	Valid
2.	Disiplin Kera			
	- P1	0,724	0,232	Valid
	- P2	0,717	0,232	Valid
	- P3	0,617	0,232	Valid
	- P4	0,621	0,232	Valid
	- P5	0,632	0,232	Valid
3.	Budaya Kerja			
	- P1	0,703	0,232	Valid
	- P2	0,642	0,232	Valid
	- P3	0,730	0,232	Valid
	- P4	0,595	0,232	Valid
	- P5	0,592	0,232	Valid



4.	Kinerja Pegawai			
	- P1	0,714	0,232	Valid
	- P2	0,838	0,232	Valid
	- P3	0,799	0,232	Valid
	- P4	0,570	0,232	Valid
	- P5	0,783	0,232	Valid

Sumber : Hasil olahan data penelitian, 2021

Hasil menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai kolerasi yang lebih besar dari 0,232. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

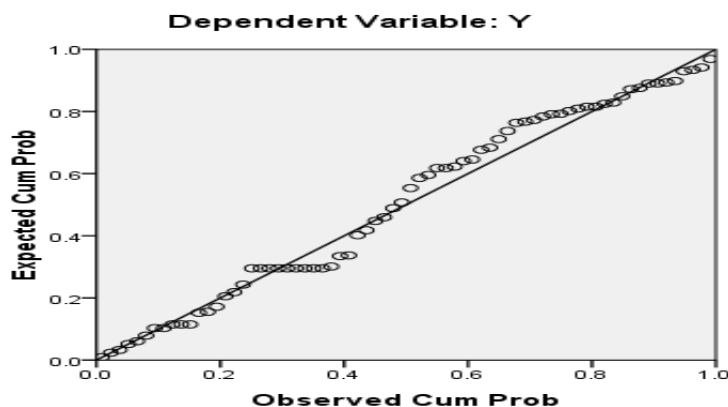
Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,713	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,671	0,60	Reliabel
Budaya Kerja	0,674	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,767	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data penelitian, 2021

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel penelitian adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Gambar Uji Normalitas

Volume : 1
Nomor : 1
Bulan : Januari-Juni
Tahun : 2022
Halaman : 35-46

Uji Normalitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

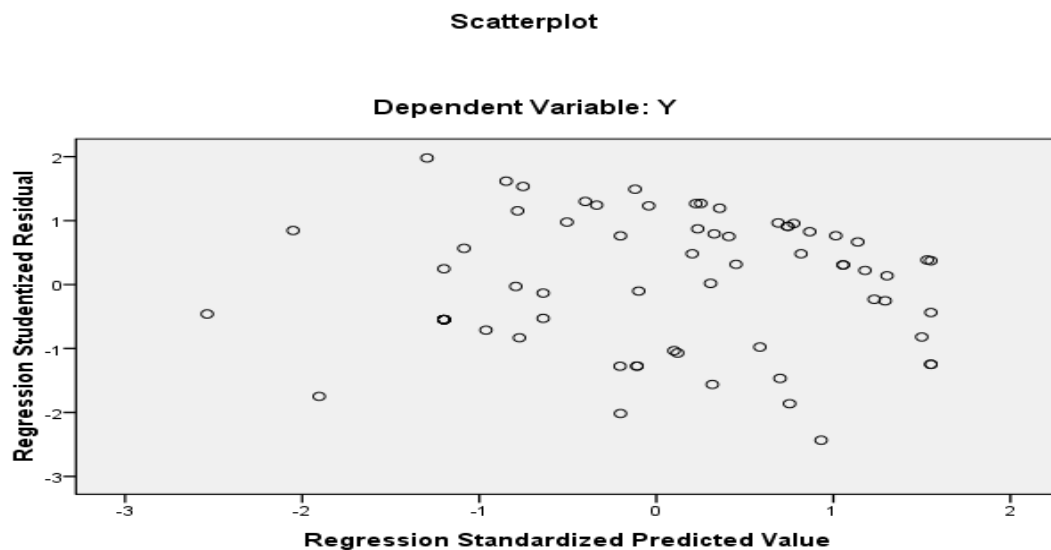
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,821	1.218	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X2	0,727	1.376	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X3	0,665	1.503	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Hasil olahan data penelitian, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil olahan data penelitian, 2021

Bersadarkan grafik diatas, terlihat titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka nol, menyebar titik-titik dan tidak berpola, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedaktisitas.



Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh hasil berikut :

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.581	4.112		.141	.888
	X1	.728	.167	.491	4.371	.000
	X2	.018	.159	.013	.110	.912
	X3	.194	.183	.132	1.062	.292

Sumber : Hasil olahan data penelitian, 2021

$$Y = 0,581 + 0,728X_1 + 0,018X_2 + 0,194X_3$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 0,581 artinya jika nilai variabel Pelatihan kerja (X_1), Displin kerja (X_2), dan Budaya kerja (X_3) tetap, maka (Y) akan mengalami peningkatan yaitu 0,581.
2. Nilai koefisien variabel (X_1) yaitu 0,728 artinya jika pelatihan kerja naik sebesar satu satuan dan variabel lainnya tetap maka akan meningkat kinerja pegawai sebesar 0,728 satuan.
3. Nilai koefisien variabel (X_2) yaitu 0,018 artinya jika budaya kerja naik sebesar satu satuan dan variabel lainnya tetap maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,018 satuan.
4. Nilai koefisien variabel (X_3) yaitu 0,194 artinya artinya jika budaya kerja naik sebesar satu satuan dan variabel lainnya tetap maka akan meningkat kinerja pegawai sebesar 0,194 satuan.

Hasil Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 ^a	.317	.286	2.56320

Sumber : Hasil olahan data penelitian, 2021

Nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,563. Maka hal ini berarti pelatihan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan budaya kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan nilai koefisien diterminasi $R^2 = 0.286$ berarti bahwa hubungan variabel pelatihan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan

Volume : 1
Nomor : 1
Bulan : Januari-Juni
Tahun : 2022
Halaman : 35-46

budaya kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 28,6% sedangkan sisanya sebesar $100\% - 28,6\% = 71,4\%$ di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.581	4.112		.141	.888
	X1	.728	.167	.491	4.371	.000
	X2	.018	.159	.013	.110	.912
	X3	.194	.183	.132	1.062	.292

Sumber : Hasil olahan data penelitian, 2021

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi :

1. Berdasarkan hasil uji thitung untuk variabel pelatihan kerja (X_1) adalah sebesar 4,371 dan ttabel sebesar 1,666 dengan nilai sig 0,000. karena nilai thitung > ttabel atau sig < 0,05 maka secara statistik dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji thitung untuk variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 0,110 dan ttabel sebesar 1,666 dengan nilai sig 0,912. Karena nilai thitung < ttabel atau sig > 0,05 maka secara statistik dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji thitung untuk variabel budaya kerja (X_3) adalah sebesar 1,062 dan ttabel sebesar 1,666 dengan nilai sig 0,292. karena nilai thitung < ttabel atau sig > 0,05 maka secara statistik dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.522	3	67.174	10.224	.000 ^a
	Residual	433.621	66	6.570		
	Total	635.143	69			

Sumber : Hasil olahan data penelitian, 2021

Dari hasil tabel diatas nilai F_{hitung} sebesar 10.224 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 dan nilai F_{tabel} 2,74. Berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis yaitu H_0 di tolak apabila nilai signifikansi kurang dari taraf kesalahan 0,05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya secara bersama-sama variabel pelatihan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai.



Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh secara parsial Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) artinya semakin baik pelatihan kerja dilakukan maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu.
2. Tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai, artinya disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu.
3. Tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel Budaya kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya budaya kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu.
4. Terdapat Pengaruh secara simultan antara Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan dan bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, sebaiknya dalam menjalankan tugas sebaiknya lebih aktif dalam hal pelatihan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja demi terwujud peningkatan kinerja terhadap pegawai. Untuk disiplin kerja perlu adanya datang dengan tepat waktu saat bekerja agar pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan demikian juga dengan budaya kerja perlu adanya asumsi atau sistem keyakinan dan norma-norma yang dikembangkan agar supaya kinerja dapat di tingkatkan.

Daftar Rujukan

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal ilmu manajemen*, 1(2).
- Assagaf, Yusran. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Cabang Alauddin Makasar., Skripsi. Jurusan Ekonomi dan Bisnis Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin.
- Edi Sutrisno "Sumber Daya Manusia", PT. Gramedia, Surabaya, 2012.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fakhrizal, N., Pengaruh komitmen individu, organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja dinas pengelolaan keuangan dan kekayaan Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah kuala* Vol. 2 No 1, 2012.
- Feriyanto, Andri & Shyta Triana, Endang (2015). Pengantar Manajemen (3 in 1), Penerbit Media Tera, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Volume : 1
Nomor : 1
Bulan : Januari-Juni
Tahun : 2022
Halaman : 35-46

- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Setyowati, A., Hadi, S. P., & Dewi, R. S. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ungaran 50500. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 151-160.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown. *Agora*, 3(1), 1-7.
- Widari, T. (2016). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yoyakarta.
- Yuniarsih, T dan Suwatno, S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.