
Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Salmia Jumri¹⁾ ; Andi Elviani²⁾ ; Andi Ardasanti³⁾

^{1,2,3)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana

*salmia.jumri@gmail.com **

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh budaya kerja, pelatihan dan kepemimpinan secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Barat, 2) Pengaruh budaya kerja, pelatihan dan kepemimpinan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Barat, 3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja; 2) Secara parsial Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, 3) Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, 4) Secara simultan Budaya Kerja, Pelatihan dan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, 5) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Budaya Kerja, 6) Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 86.5% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Budaya Kerja (X1), Pelatihan (X2), Kepemimpinan (X3) sedangkan sisanya 13,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata kunci : *Budaya Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan dan Kinerja.*

ABSTRACT

This study aims to analyze: 1) The influence of work culture, training and leadership individually (partial) on the performance of ASN at the Regional Financial and Asset Management Agency of West Sulawesi Province, 2) The influence of work culture, training and work leadership together (simultaneously) on the performance of ASN at the Regional Financial and Asset Management Agency of West Sulawesi Province, 3) The most dominant variable affects the performance of ASN at the Regional Financial and Asset Management Agency of West Sulawesi Province. The results of the study show that: 1) Partially, work culture has an effect on performance; 2) Partially Training has an effect on performance, 3) Partially Leadership has an effect on performance, 4) Simultaneously Work Culture, Training and Leadership have a positive effect on performance, 5) The most dominant variable that affects performance is Work Culture variable, 6) Results the coefficient of determination shows that 86.5% of employee performance variables can be explained by independent variables, namely Work Culture (X1), Training (X2), Leadership (X3) while the remaining 13.5% is explained by other variables outside the model.

Keywords: *Work Culture, Training, Leadership and Performance.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam Skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 2011). Perkembangan dunia kerja akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik.

Sumber daya manusia merupakan satu kesatuan antara manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah organisasi pengembangan segala potensi yang dimiliki oleh manusia dalam

menjalankan aktivitasnya, sedangkan sumber daya manusia adalah pemanfaatan segala kemampuan manusia menjadi sesuatu yang bermanfaat dan berguna dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi. Aktivitas sehari-hari yang dijalankan menuntut setiap pegawai untuk meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya untuk meningkatkan kinerja sesuai tuntutan perkembangan dan kebutuhan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Mangkunegara, 2015). Suyadi Prawirosentono (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Kurniati dalam Yulius (2014) kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Putri & Fachmi (2022) mengungkapkan bahwa kinerja individu tercermin secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya serta didukung dengan budaya kerja, pelatihan dan kepemimpinan yang baik.

Menurut Mangkunegara (2015), budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Triguno (2013), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Menurut Nawawi (2013), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Budaya kerja berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau suatu organisasi yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Menurut Rivai dan Sagala (2015), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Sikula (Susilo Martoyo, 2011) pengertian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Dessler (2011) pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang sekarang. Selain itu menurut Mutiara S. Panggabean (2012) mengungkapkan bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat

ini untuk meningkatkan keterampilan- keterampilan tertentu. Di lain pihak pengembangan karyawan lebih berorientasi pada masa depan dan lebih peduli terhadap pendidikan, yaitu terhadap peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasi pengetahuan bukan mengajarkan kemampuan teknis.

Dengan pelatihan yang terstruktur dan dilaksanakan dengan terencana di organisasi, diharapkan kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan pegawai akan meningkat sehingga tugas dan pekerjaannya akan terlaksana dengan baik secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya pelatihan ini dikemukakan oleh Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019) dalam penelitiannya berjudul: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

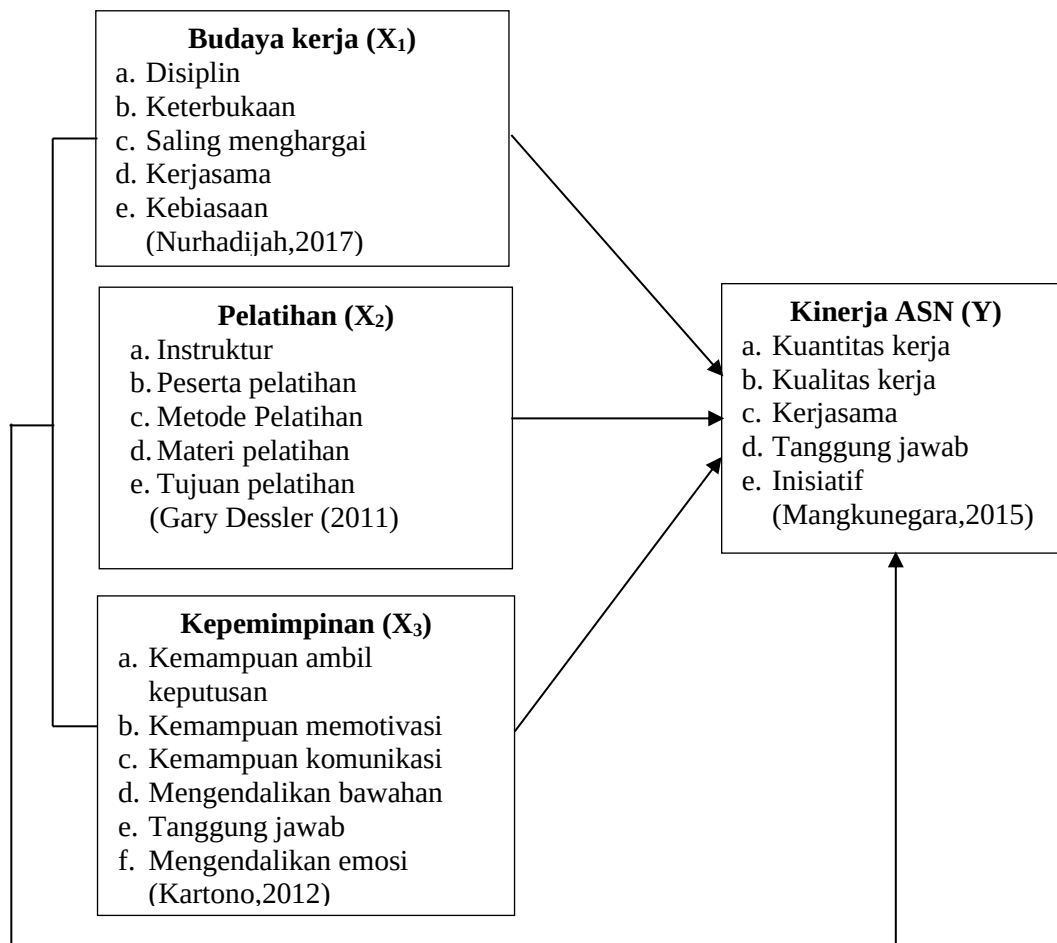
Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. "Kepemimpinan merupakan kemampuan melaksanakan tugas pokok dan fungsi termasuk dalam hal menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas secara visioner, membimbing, afiatif dan demokratis" (Goleman, 2016). Martoyo (2013), mengemukakan "kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama."

Kepemimpinan adalah proses yang berkelanjutan, dengan pencapaian satu tujuan menjadi awal dari tujuan baru. Seorang pemimpin dalam organisasi atau kelompok mempunyai tugas menarik kekuasaan dan pengaruh mereka dari sumber- sumber luar kelompok, dan kebanyakan kasus, telah diberikan beberapa kekuatan untuk melaksanakan tugas, dan memberikan penghargaan dan hukuman berdasarkan prestasi kerjanya. Hadiah dapat mencakup pujian, manfaat nyata. Di sisi lain, pemimpin yang tidak memiliki wewenang untuk memberikan penghargaan dapat mencoba untuk membuatnya dengan memberikan motivasi berupa pujian dan dukungan kepada pegawai.

Pentingnya budaya kerja, pelatihan dan kepemimpinan ini dikemukakan oleh Suhardiman Masuku, Victor P.K. Lengkong, Lucky O.H Dotulong (2019) dalam penelitian berjudul Pengaruh pelatihan, budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT.Askrindo Cabang Manado. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial. Perusahaan sebaiknya memperhatikan Pelatihan karyawan agar nantinya karyawan memiliki keterampilan yang baik saat bekerja, begitu pula dengan Budaya Kerja dari karyawan, perusahaan seharusnya mampu membuat karyawannya lebih beretika dalam segala pekerjaannya, dan untuk Gaya Kepemimpinan, lebih dituntut agar memiliki ketegasan yang baik agar kinerja pegawai dapat menjadi maksimal.

Fenomena yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa faktor budaya kerja, pelatihan dan kepemimpinan masih menjadi masalah, belum berjalan dengan baik sesuai dengan harapan organisasi. Kinerja ASN dapat dikatakan masih rendah, hal ini antara lain disebabkan oleh budaya kerja yang masih rendah, pelatihan yang belum terprogram dan terlaksana dengan baik, serta kepemimpinan yang belum berfungsi dengan baik. Masih ada pegawai yang terlambat dan pulang kantor tidak sesuai aturan yang ada, budaya kerja pegawai yang belum baik, lebih-lebih lagi pada masa pandemik covid-19 saat ini, dimana ada pegawai yang jarang masuk kantor dengan alasan kerja dari rumah.

Dukungan empirik terhadap kuatnya pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara telah dikemukakan oleh beberapa peneliti antara lain Sutedjo dan Kempa (2017), Sabban (2018), Sabban & Masyadi (2020).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 :** Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
- H2 :** Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
- H3 :** Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
- H4 :** Budaya kerja, pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
- H5 :** Budaya kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Pengujian teori atau

konsep melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik deduktif (Echdar, 2017).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seuruh ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 80 orang. Oleh sebab jumlah populasi di bawah 100, maka penulis menggunakan semua populasi sebagai sampel, yaitu menggunakan sampel jenuh atau statistik.

Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan budaya kerja, pelatihan dan kepemimpinan Kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model penelitian yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja ASN

a = konstanta

X₁ = Budaya kerja

X₂ = Pelatihan

X₃ = Kepemimpinan

b₁, b₂, b₃ = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X1 (Budaya Kerja)	X1.1	0.880	0.220	0,000	Valid
	X1.2	0.712	0.220	0,000	Valid
	X1.3	0.864	0.220	0,000	Valid
	X1.4	0.902	0.220	0,000	Valid
	X1.5	0.924	0.220	0,000	Valid
X2 (Pelatihan)	X2.1	0.865	0.220	0,000	Valid
	X2.2	0.890	0.220	0,000	Valid
	X2.3	0.940	0.220	0,000	Valid
	X2.4	0.924	0.220	0,000	Valid
	X2.5	0.878	0.220	0,000	Valid
X3 (Kepemimpinan)	X3.1	0.907	0.220	0,000	Valid
	X3.2	0.842	0.220	0,000	Valid
	X3.3	0.922	0.220	0,000	Valid
	X3.4	0.945	0.220	0,000	Valid
	X3.5	0.796	0.220	0,000	Valid
Y (Kinerja)	Y1	0.944	0.220	0,000	Valid
	Y2	0.936	0.220	0,000	Valid
	Y3	0.945	0.220	0,000	Valid
	Y4	0.918	0.220	0,000	Valid
	Y5	0.948	0.220	0,000	Valid

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1. maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.220 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Budaya Kerja (X1), Pelatihan (X2), Kepemimpinan (X3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.712 – 0.948. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.220 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Budaya Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
1	Budaya Kerja (X1)	0.903	0.6	Reliabel
2	Pelatihan (X2)	0.941	0.6	Reliabel
3	Kepemimpinan (X3)	0.928	0.6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.965	0.6	Reliabel

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Budaya Kerja, Pelatihan, Penempatan Pegawai dan Kinerja pada tabel 2. menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 3. Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.030	1.222		-4.936	.000		
	Budaya Kerja (X1)	.635	.060	.575	10.645	.000	.606	1.650
	Pelatihan (X2)	.180	.051	.165	3.560	.001	.829	1.206
	Kepemimpinan (X3)	.525	.079	.385	6.629	.000	.524	1.909

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -6.030 + 0.635_{X_1} + 0.180_{X_2} + 0.525_{X_3} + 0.367$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Budaya Kerja

X2 = Pelatihan

X3 = Kepemimpinan

e = Standar error

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Nilai constanta adalah (-6.030) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Budaya Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan (nilai X1, X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-6.030).
2. Nilai koefisien regresi Budaya Kerja adalah 0.635 artinya jika variabel Budaya Kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Pelatihan (X2), Kepemimpinan (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.635%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien regresi Pelatihan adalah 0,180 artinya jika variabel Pelatihan (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Budaya Kerja (X1), Kepemimpinan (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,180 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan adalah 0,525 artinya jika variabel Kepemimpinan (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Budaya Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan

constantada 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,525 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berkontribusi positif terhadap kinerja.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2172.012	3	724.004	162.854	.000 ^b
	Residual	337.876	76	4.446		
	Total	2509.887	79			

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja, Pelatihan dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 162.854 lebih besar daripada 2,49 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (162.854 > 2,49) **maka hipotesis IV diterima.**

Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh independen Budaya Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Kepemimpinan (X3) Terhadap Kinerja (Y). Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi berganda dapat dilihat pada tabel 5. berikut ini :

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H1	Budaya Kerja berpanguh terhadap kinerja	Diterima
H2	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja	Diterima
H3	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja	Diterima
H4	Budaya Kerja, Pelatihan dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja	Diterima

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan Budaya Kerja tberpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 10.645 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.990 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 10.645 > 1.990, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0.000 < 0,05$. Karena sig. < α , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Budaya Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 3.560 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.990. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa

thitung < ttabel = 3.560 > 1.990, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,001 < 0,05$. Karena sig.< α , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Pelatihan secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 6.629 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.990 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 6.629 > 1.990, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,000 < 0,05$. Karena sig.< α , maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja, Pelatihan dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 162854 lebih besar daripada 2,49 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (162.854 > 2,49) Karena sig.< α , maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Budaya Kerja, Pelatihan dan Kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja.

4. Variabel yang paling dominan

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Budaya Kerja (X1), karena $\beta = 0,575$ dan P value = 0,000, sehingga variabel Budaya Kerja (X1) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai p value X1 (0,000 < 0,05) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0,575$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga ditetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : 1) Variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai. 2) Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. 3) Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja pegawai. 4) Variabel Budaya kerja, Pelatihan dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. 5) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Budaya Kerja.

Referensi

- Echdar, S. (2017). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor: Ghalia.
- Goleman, D. (2016). Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional). Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama – Bandung.
- Martoyo, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Nawawi, I. (2013). Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar.
- Putri, N. V., & Fachmi, M. (2022). Determinan Kinerja ASN pada Organisasi Perangkat Daerah melalui Employee Engagement: Pendekatan Structural Equation Model. SEIKO: Journal of Management & Business, 5(2), 213-222.
- Rivai, V., & Sagala, J. E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Sabban, Y. A. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dalton Makassar. Jurnal Bisnis & Kewirausahaan, 7(4).
- Sabban, Y. A., & Masyadi, M. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership Style And Training On Employee Performance In Rsud Haji Makassar. Manajemen Bisnis, 10(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v10i2.13658>.
- Yukl, G., & Dessler, G. (2011). Kepemimpinan dalam Organisasi (Edisi Kelima). Jakarta: PT Indeks.

