

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENDIDIKAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PESAWARAN

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND TRAINING EDUCATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE EDUCATION AND CULTURE OFFICE OF PESAWARAN DISTRICT

Rahmat Rozi^{1*}, Bustami Zainuddin¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: rahmatrozi42@gmail.com

Abstrak

Organisasi senantiasa melakukan upaya guna meningkatkan kinerja para pegawai demi mewujudkan visi misi organisasinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pendidikan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. Jenis Panellation yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 48 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh variabel budaya organisasi (X1) terhadap variable prestasi kerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 94,6%. Terdapat pengaruh variabel pendidikan pelatihan (X2) terhadap variabel prestasi Kerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 97,7%. Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan variabel pendidikan pelatihan (X2) secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 97,8%.

Kata kunci: Budaya organisasi, pendidikan pelatihan, prestasi Kerja pegawai.

Abstract

Organizations always make efforts to improve the performance of employees in order to realize the vision and mission of the organization. This study aims to determine the effect of organizational culture and training education on employee performance at the Pesawaran Regency Education and Culture Office. The type of Panellation used in this research is a quantitative research model. This study used 48 research respondents. There are three variables in this study, namely 2 independent variables and 1 dependent variable.

Based on the results of data analysis, the answers to the hypotheses are as follows; there is an influence of organizational culture variables (X1) on employee work performance variables (Y), with an influence level (R-square) of 94.6%. There is an influence of the training education variable (X2) on the employee work performance variable (Y), with an influence level of 97.7%. There is an influence of organizational culture variables (X1) and training education variables (X2) together on employee work performance variables (Y), with an influence level of 97.8%.

Keywords: Organizational culture, training education, employee performance.

PENDAHULUAN

Pada saat ini persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Dimana pada akhirnya hanya perusahaan dengan produk dan pelayanan yang berkualitas yang akan mampu bertahan dalam persaingan bisnis. Salah satu tindakan untuk memberikan kepuasan kepada konsumen adalah dengan memberikan pelayanan kepada konsumen dengan sebaik-baiknya. Kenyataan ini dapat dilihat, bahwa ada beberapa hal yang dapat memberikan kepuasan konsumen, yaitu nilai total konsumen yang terdiri dari nilai produk, nilai pelayanan, nilai pribadi, nilai citra, dan biaya total konsumen yang terdiri dari biaya uang, biaya waktu, biaya tenaga kerja, dan biaya pikiran. Untuk itu, paradigma yang mengikat diperlakukan Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mengurangi permasalahan tersebut, maka perlu kiranya suatu organisasi memandang manusia bukan lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan sebagai aset bagi organisasi. Jika hal ini dapat tercapai maka akan terjalin hubungan yang baik dan sinergi antara pimpinan dan karyawan dalam organisasi. Selain itu, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi tentunya dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai di masa yang akan datang.

Membangun sumber daya manusia yang berkualitas tinggi

merupakan langkah penting untuk menghadapi tantangan eksternal. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka diperlukan pengawasan. Prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja (*output*) individu atau kelompok dalam suatu kegiatan tertentu yang disebabkan oleh kemampuan alamiah atau kemampuan yang diperoleh melalui proses belajar, serta keinginan untuk meningkatkan kinerjanya. Semua perilaku yang dimiliki individu dan memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan.

Prestasi kerja karyawan dapat menjadi dasar promosi jabatan, kenaikan kompensasi, transfer, dan pemberhentian. Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk mengetahui seberapa baik prestasi kerja karyawan. Proses penilaian kinerja dilakukan setiap tahun untuk mengetahui apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak. Orang-orang yang bekerja di bidang manajemen sumber daya manusia biasanya menganggap hal ini sebagai komponen yang sangat penting dalam proses kerja karyawan secara keseluruhan. Tabel 1 di bawah ini menunjukkan tingkat pencapaian program kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran.

Tabel 1. Tingkat Pencapaian Program Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pesawaran Tahun 2022

Indikator Program Kerja	Pencapaian Program Kerja				
	Sasaran	Jenis Kegiatan	Jumlah Target Pencapaian (Satuan)	Jumlah Tercapai (Satuan)	(%)
Meningkatkan mutu dan akses pendidikan	Meningkatnya akses pendidikan yang merata	Pemerataan wilayah bebasbuta aksara	592.162 Jiwa	266.362 Jiwa	71
	Angka kelulusan (AL) pendidikan kesetaraan (Paket A, Paket B dan Paket C)	Melanjutkan (AM) dari SD/MI ke SMP/MTs dan jenjang berkelanjutan berikutnya	1250 Orang	974 Orang	80
Meningkatkan Kualitas Pendidikan	Peningkatan sekolah yang Terakreditasi A dan B	Peningkatan jumlah Sekolah yang Terakreditasi A dan B	38 Sekolah	24 Sekolah	75
	Peningkatan tenaga pendidik yang berkualifikasi pendidikan minimal S1/lebih	Meningkatnya Pendidik yang berkualifikasi pendidikan minimal S1/lebih	300 Guru	250 Guru	85
	Peningkatan Jumlah ruang kelas baru (RKB) jenjang pendidikan SMP	Meningkatnya Jumlah ruang kelas baru (RKB) jenjang pendidikan SMP	100 RKB	90 RKB	88
Meningkatkan adat tradisi yang dilestarikan	Peningkatan adat tradisi yang dilestarikan	Meningkatnya Adat tradisi yang dilestarikan	8 Item	8 Item	90
	Pelestarian cagar budaya/ benda bersejarah	Mengembangkan objek cagar budaya dan warisan budaya	9 Item	8 Item	90
	Pelestarian budaya daerah	Pagelaran festival adat, budaya dan tradisi asli daerah	1 Kali/ Tahun	1 Kali/ Tahun	100
	Pelestarian budaya daerah	Pembangunan gedung/ sanggar pelestarian budaya	1 Kecamatan/ Tahun	1 Kecamatan/ Tahun	100
Rata-Rata	-	-	-	-	86,56

Sumber : data di olah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran, 2023.

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa pencapaian program kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran

masih dapat dikatakan cukup baik dengan pencapaian angka rata-rata sebesar 86 56%, namun hal ini tentunya harus mendapatkan perhatian yang serius terhadap item-

item sasaran program yang belum mencapai target yang telah ditetapkan dapat lebih ditingkatkan lagi, agar realisasi program kerja dapat tercapai secara maksimal yaitu dengan terpenuhinya pencapaian target 100%, agar dapat mencapai harapan dan tujuan serta visi dan misi organisasi sebagaimana yang diharapkan oleh semua elemen yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah budaya organisasi dan pendidikan pelatihan. Budaya organisasi adalah suatu bentuk asumsi yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasa, berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena budaya kerja yang baik akan berkaitan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tercapai. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan dengan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di dalam organisasi tersebut. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawannya.

Keberhasilan sebuah organisasi tentunya dipengaruhi oleh sejauh mana kinerja elemen-elemen organisasi tersebut. Karena dari setiap organisasi, ada organisasi yang dipandang publik sebagai

organisasi kecil, namun terasa besar ketika mereka berkreasi dan banyak membuktikan kepada publik tentang langkah nyata (real) dalam kegiatan sehari-hari, sebut saja kegiatan sosial. Namun sebaliknya, ada juga organisasi yang besar di mata publik, namun tidak ada langkah yang mengarah pada program-program yang telah dibuat atau tidak sesuai dengan program yang dirancang dengan kebutuhan. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi dan dapat mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang menimbulkan motivasi dan fokus pada persepsi yang wajar dan berdampak pada pencapaian prestasi kerja karyawan.

Tabel 2. Data Keterlambatan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran Tahun 2022.

No	Bulan	Realisasi Keterlambatan Pegawai (%)	Target Persentase Keterlambatan Yang Diharapkan (%)
1	Januari	12	5
2	Februari	13	5
3	Maret	14	5
4	April	12	5
5	Mei	14	5
6	Juni	15	5
7	Juli	20	5
8	Agustus	14	5
9	September	12	5
10	Oktober	13	5
11	Nopember	13	5
12	Desember	10	5
	Rata - rata	14	5

Sumber : data di olah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran, Tahun 2023.

Berdasarkan data pada tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat keterlambatan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran sebesar 14%, hal ini dapat memberikan dampak negatif bagi pencapaian kualitas kerja pegawai dan perlu diminimalisir serta diupayakan agar pada tahun 2023 tingkat keterlambatan pegawai dapat mencapai angka yang paling rendah dan akan lebih baik lagi apabila tidak

ada pegawai yang terlambat seperti yang diharapkan oleh organisasi.

Selain budaya organisasi, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran juga harus memperhatikan faktor kemampuan dan kualitas pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, organisasi akan selalu berhubungan dengan sumber daya manusianya. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat besarnya peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu keharusan untuk mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, diperlukan manajemen yang efektif dan adanya koordinasi yang tepat antar pegawai atau panitia penyelenggara diklat yang diselenggarakan sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Setiap organisasi tentunya menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik, sehingga ada baiknya organisasi memperhatikan sistem peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada di lingkungan organisasi dengan mengikutsertakan kegiatan pendidikan dan pelatihan karyawan di dalam organisasi yang dapat memberikan wawasan ilmu dan

pengetahuan untuk mendapatkan kualitas karyawan yang profesional dan siap bersaing di era modern saat ini.

Tabel 3. Kegiatan Pendidikan Pelatihan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran Tahun 2022.

No	Program Diklat	Jumlah Pegawai	Partisipasi (%)	Partisipasi (%)
			Tahun 2021	Tahun 2022
1	Diklat Pengembangan Potensi Pegawai	91	5 (5,20)	6 (6,59)
2	Diklat Peningkatan Kualitas Terhadap Pelayanan Publik	91	4 (4,39)	5 (5,20)
3	Diklat Penegakan Peraturan dan Undang-Undang	91	4 (4,39)	5 (5,20)
4	Diklat Pengelolaan SDM	91	6 (6,59)	6 (6,59)
5	Diklat Peningkatan dan Pemerataan Pembangunan Sarana dan Prasarana Pendidikan	91	4 (4,39)	5 (5,20)
6	Diklat Pemerataan Wilayah Bebas Buta Aksara	91	6 (6,59)	6 (6,59)
7	Diklat Pengelolaan dan Pelaporan Realisasi Dana APBN dan APBD	91	4 (4,39)	5 (5,20)
8	Diklat Perencanaan Pembentukan dan Pembangunan Sarana Pendidikan Kawasan Terpencil	91	3 (3,29)	4 (4,39)
9	Diklat PIM IV	91	5 (5,20)	3 (3,29)
10	Diklat PIM III	91	4 (4,39)	5 (5,20)
Jumlah Rata - Rata		91	4,5%	5%

Sumber : data di olah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran, Tahun 2023.

Berdasarkan data pada tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2021 rata-rata persentase pegawai yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan sebesar 4,5% dan pada tahun 2022 sebesar 5%, hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum mengikuti program pengembangan SDM di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran.

Kondisi yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran pada saat ini adalah, budaya organisasi belum terlaksana sebagaimana yang tertuang dalam tujuan, visi dan misi organisasi, hal ini terlihat dari beberapa pegawai kurang memiliki inisiatif untuk membantu sesama rekan kerjanya ketika menghadapi

kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, pegawai yang datang terlambat dan adanya pegawai yang meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja efektif tanpa memberikan keterangan, pengembangan SDM/pelatihan bagi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran belum terpenuhi secara merata, yang menyebabkan kurangnya pegawai yang berkompeten sesuai dengan bidang tugasnya, seperti kurangnya workshop atau pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya, bimbingan teknis dan workshop yang ada belum dapat meningkatkan kompetensi SDM, dan prestasi kerja yang masih rendah yang terlihat dari tingkat pencapaian kinerja yang belum sesuai dengan target program kerja yang diharapkan oleh organisasi, hal-hal tersebut di atas tentunya berdampak pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi yang diharapkan.

KAJIAN TEORI

Menurut Tampubolon, budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh pegawai sebagai anggota organisasi (Gulo et al., 2021). Definisi lain budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya

yang beraneka ragam.

Menurut Robbins dan Judge memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (*Innovation and Risk Taking*), yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko,
2. Perhatian Terhadap Detail (*Attention To Detail*), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail,
3. Berorientasi Pada Hasil (*Outcome Orientation*), yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut,
4. Berorientasi Kepada Manusia (*People Orientation*), yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota - anggota organisasi,
5. Berorientasi Kepada Kelompok (*Team Orientation*), yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu,
6. Agresivitas (*Aggressiveness*), yaitu sejauh mana anggota - anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang,
7. Stabilitas (*Stability*), yaitu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan (Hakim et al., 2021).

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam

suatu instansi/organisasi (Handayani, 2019). Banyak pemerintah pusat maupun daerah yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para Pegawai tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan Pegawai dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu organisasi atau pemerintah kampung sebaiknya melakukan evaluasi secara kontinue terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi seluruh perangkat dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Mangkunegara, prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tanjung, 2015).

Menurut Sedarmayanti, Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Marlinda et al., 2021). Mila Badriyah, mendefinisikan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager (Rauf, 2021). Manager menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan

menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan. Dari hasil pembahasan di atas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak organisasi dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan potensi yang ada dari pegawainya.

METODE PENELITIAN

penulis melakukan penelitian ini pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran yang beralamat di Jalan Kompleks Pemda Way Layap, Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran sebanyak 91 orang pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga sampel yang dipakai sebanyak 48 responden.

Alan analysis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji T diperoleh nilai t hitung sebesar 28,284. Nilai ini lebih besar dari t

tabel 1,679 yang dibandingkan dengan tingkat signifikan 0,05 maka t hitung 28,284 lebih besar dari t tabel 1,679. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa; Ha menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji T diperoleh nilai thitung sebesar 44,410. Nilai ini dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,679, maka thitung 44,410 lebih besar dari ttabel = 1,679. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Pendidikan Pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Pendidikan Pelatihan (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, nilai F hitung dari pengujian tersebut sebesar 980,371, jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,209.

Dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,978 (97,8%), maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi dan Pendidikan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar 97,8%, dengan sisanya sebesar 2,2% disebabkan oleh penyesuaian variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Persamaan yang dihasilkan dari

uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut: $Y = 1,477 + -0,099X_1 + 1,071X_2$, yang berarti bahwa Prestasi Kerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar -0,099 satuan setiap kali nilai variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan satu satuan, dan Prestasi Kerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,071 satuan setiap kali nilai variabel Pendidikan Pelatihan mengalami kenaikan satu satuan. Berdasarkan informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi $X_2 = 1,071$ lebih besar dari $X_1 = -0,099$. Hal ini menunjukkan bahwa, dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran, variabel Pendidikan Pelatihan memberikan kontribusi yang lebih besar atau dominan dibandingkan dengan variabel Budaya Organisasi.

KESIMPULAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran memiliki pengaruh terhadap variabel prestasi kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji Hipotesis secara parsial, dimana nilai t hitung variabel budaya organisasi terhadap variabel prestasi kerja pegawai sebesar 28,284, dan nilai t tabel variabel budaya organisasi terhadap variabel prestasi kerja pegawai sebesar 1,679; b) Terdapat pengaruh variabel

pendidikan pelatihan terhadap variabel prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran yang dilihat dari Uji Hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh nilai hitung antara variabel pendidikan pelatihan terhadap variabel prestasi kerja pegawai sebesar 44,410 dan > t tabel sebesar 1,679; c) hasil pengujian hipotesis secara simultan variabel budaya organisasi dan variabel pendidikan pelatihan terhadap variabel prestasi kerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji F hitung sebesar 980,371 lebih besar dari nilai F tabel 3,209.

DAFTAR PUSTAKA

- Gulo, S., Nadeak, B., & Tampubolon, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Se-Nias Barat. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(1), 1-12. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jdp/article/view/2721>
- Hakim, L., Abdullah, I., & Sa'adah, N. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi: Sebuah Studi Kualitatif terhadap Pengusaha Batik Muslim Laweyan Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1-24. <https://doi.org/10.23917/benefit.v6i2.14019>
- Handayani, D. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140. <https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1583>
- Marlinda, D., Yamali, F. R., & MS, M. Z. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 217. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.247>
- Rauf, A. (2021). Determinasi Penilaian Kinerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 93. <https://doi.org/10.31000/combis.v3i2.7435>
- Tanjung, H. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1-10. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:EM+Demystified:+An+Expectation-Maximization+Tutorial#0%0Ahttps://www2.ee.washington.edu/techsite/papers/documents/UWEE-TR-2010-0002.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/srep22311%0Ahttp://www.life.um>