INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 7437-7448
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: https://j-innovative.org/index.php/Innovative

Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Petugas Lapangan Kegiatan Stastistik Sosial Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Merangin

Alex Ferdinal[1✉], Nada Puji Lestari[2], Kelik Purwanto[3]
Manajemen, Universitas Dharmas Indonesia
Email: alexferdinal049@gmail.com[1✉]

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja mereka. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja petugas lapangan kegiatan statistik sosial Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Merangin. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan kuesioner yang dilakukan pada bulan April sampai Mei dengan jumlah populasi 87 responden dan sampel yang didapatkan sebanyak 87 responden dengan metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh (sensus). Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, analisis deskriptif, analisis korelasi, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan uji determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan, pengalaman kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan dan secara simultan pelatihan, pengalaman kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas lapangan. Nilai R^2 adalah 0,713 yang berarti semua variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 71,3% sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Pelatihan, Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja*

Copyright @ Alex Ferdinal, Nada Puji Lestari, Kelik Purwanto

Abstract

This study was conducted to provide a significant contribution to improving their work effectiveness and efficiency. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of training, work experience and organizational culture on the performance of field officers of social statistics activities of the Central Statistics Agency (BPS) of Merangin Regency. This study used a quantitative research method with data collection using a questionnaire conducted in April to May with a population of 87 respondents and a sample obtained of 87 respondents with a sampling method of saturated samples (census). Data analysis techniques used were validity test, reliability test, descriptive analysis, correlation analysis, multiple linear analysis, classical assumption test, t test, f test and determination test (R2). The results of this study indicate that the training variable partially has no significant effect, work experience and organizational culture have a positive and significant effect and simultaneously training, work experience and organizational culture have a positive and significant effect on the performance of field officers. The R2 value is 0.713 which means that all independent variables can affect the dependent variable by 71.3% while the remaining 28.7% is influenced by other factors not tested in this study.
Keyword: *Training, Work Experience, Organizational Culture, Performance*

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah salah satu institusi pemerintah yang mempunyai tugas dan wewenang untuk mengumpulkan data statistik dasar diseluruh Indonesia. Badan Pusat Statistik mempunyai tekat sebagai pelopor data statistik terpercaya untuk semua (Wisuda Putri & Astuti, 2022). Badan Pusat Statistik (BPS) mengumpulkan data melalui berbagai kegiatan seperti sensus (sensus penduduk, sensus pertanian dan sensus ekonomi), Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS), Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS), Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS) dan beberapa kegiatan statistik lainnya.

Badan Pusat Statistik (BPS) membutuhkan Sumber Daya Manusia dan kinerja petugas lapangan yang handal dan professional sehingga mewujudkan tujuan dan program instansi. Untuk merealisasikan tujuan tersebut diperlukan kinerja dalam hal ini petugas lapangan yang produktif, di mana kinerja petugas lapangan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan instansi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Kantor BPS Kabupaten Merangin memiliki beberapa bagian bidang yaitu umum, distribusi, neraca, Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik (IPDS) dan sosial. Pelatihan, motivasi dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) terutama dalam mendukung pengumpulan data Sosial yang tepat dan akurat.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Suryanti, 2021). Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat

Copyright @ Alex Ferdinal, Nada Puji Lestari, Kelik Purwanto

keberhasilan dari jalannya suatu instansi dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki instansi sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Arsindi et al., 2022). Kinerja di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Merangin dilihat dari ketepatan waktu, ketepatan hasil kerja dan pemahaman petugas mengenai pengisian data. Petugas lapangan yang dimiliki oleh bagian statistik sosial berjumlah 87 orang dengan 13 orang pegawai dan 74 orang mitra. Kinerja petugas lapangan dalam kegiatan statistik sosial dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pelatihan yang diterima, pengalaman kerja yang dimiliki, dan budaya organisasi yang ada. Dalam era transformasi digital dan tuntutan penyediaan data yang semakin cepat dan akurat, BPS menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja petugas lapangan. Kompleksitas kegiatan statistik sosial yang meliputi berbagai aspek kehidupan masyarakat memerlukan petugas lapangan yang memiliki kompetensi, pengalaman, dan dukungan organisasi yang memadai.

Tabel 1

Podes	Susenas dan Seruti
42 Petugas Lapangan	45 Petugas Lapangan

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Merangin

Menurut (Hendra, 2020) pelatihan merupakan serangkaian proses belajar yang dijalankan oleh karyawan dengan tujuan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang ada. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki teknik pelaksanaan kerja dan penguasaan berbagai keterampilan.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan di tempat kerja dan tumbuh sebagai individu (Nafis et al., 2023). Pelatihan dikantor BPS Kabupaten Merangin dilakukan ketika akan ada kegiatan seperti Susenas, Sakernas, dan lain-lain dalam waktu beberapa hari dan diikuti oleh semua petugas lapangan yang akan bertugas, pelatihan membahas tentang konsep-konsep yang berhubungan dengan pendataan, pelatihan dikantor BPS Kabupaten Merangin sudah cukup baik, namun meskipun pelatihannya sudah cukup baik instansi mungkin pernah mengalami tantangan dalam melakukan pelatihan sehingga menyebabkan kurangnya pengetahuan petugas lapangan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Suciati & Deswarta, 2024a) Pengalaman kerja adalah pengalaman kerja adalah Pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang diperoleh seseorang melalui keterlibatan mereka dalam berbagai pekerjaan atau proyek selama karir mereka. Pengalaman kerja sebagai fenomena dalam konteks organisasi menggambarkan dinamika yang beragam yang terjadi saat individu berinteraksi dengan tempat kerja, dan budaya

Copyright @ Alex Ferdinal, Nada Puji Lestari, Kelik Purwanto

organisasi. Pengalaman kerja tidak hanya melibatkan apa yang seorang karyawan lakukan dan tetapi juga bagaimana mereka merasakan, dan secara langsung merespons tempat kerja mereka sendiri. Banyak karyawan yang mencari pengalaman kerja sebagai batu loncatan untuk meningkatkan keterampilan mereka atau meraih peluang lebih baik di masa depan. Fenomena ini dikenal dengan mobilitas karir, di mana karyawan berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain untuk mengejar pengembangan diri atau posisi yang lebih baik. Fenomena ini semakin umum di zaman sekarang, di mana pekerjaan tidak lagi dianggap sebagai komitmen seumur hidup.

Menurut (Hasibuan, 2023) Pengalaman kerja adalah gambaran kemampuan bekerja karyawan dan masa kerja karyawan ditempat sebelumnya. Pengalaman kerja mencakup pekerjaan yang dilakukan sebelum memulai jalur karier, atau sebagai bagian dari pengembangan karier saat ini yang diperoleh karyawan membuat karyawan akan semakin terampil, terlatih dalam melakukan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yakni dengan menggunakan kuesioner, menurut (Sugiyono, 2020) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah petugas lapangan kegiatan ststistik sosial Badan Pusat statistik (BPS) Kabupaten Merangin. Penelitian ini tentang Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja petugas lapangan kegiatan stastistik sosial badan pusat statistik (bps) kabupaten merangin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh petugas lapangan kegiatan statistik sosial Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Merangin, karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu sebanyak 87 petugas 13 orang pegawai yaitu orang yang bekerja tetap dan 74 orang mitra yaitu pekerja kontrak, maka metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus), Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini akan dilihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan analisis linear berganda dengan persamaan

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

Dimana X_1 adalah pelatihan, X_2 merupakan pengalaman kerja selanjuynya X_3 ialah budaya organisasi dan Y merupakan kinerja.

Copyright @ Alex Ferdinal, Nada Puji Lestari, Kelik Purwanto

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja secara simultan dapat dilihat pada tabel 2 berikut

Tabel 2 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.100	3.491		1.174	.244
	Pelatihan	-.057	.082	-.056	-.692	.491
	Pengalaman Kerja	.481	.140	.309	3.435	.001
	Budaya Organisasi	.577	.097	.623	5.919	.000

Sumber : Data Olahan SPSS 20.0, 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

Y = -0.056X1 + 0.309 X2 + 0.623 X3 + e

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a. Koefisien pelatihan terhadap kinerja bernilai negatif sebesar -0,056
b. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja bernilai positif koefisien sebesar 0,309
c. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja bernilai positif koefisien sebesar 0,623
d. Antara tiga variabel yang lebih besar yaitu variabel X3 dengan nilai koefisien 0,623

B. Uji T

Berdasarkan data pada tabel 2 diatas dapat diintrepretasikan sebagai berikut:

a. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas lapangan kegiatan statistik sosial Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Merangin. Hal ini membuktikan terlihat t hitung -0,692 dan t tabel 1,663 dimana t hitung lebih kecil dari t tabel (-0,692 < 1,663) ini menunjukkan variabel bebas pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja. Dan tingkat signifikansi lebih besar dari alpha (0,491 < 0,05) maka dapat diperoleh Ho diterima dan H1 ditolak, artinya pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), artinya ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja petugas lapangan selain pelatihan, seperti pengalaman kerja, budaya organisasi dan honor yang diterima.

   Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahaulu yang dilakukan oleh (Juwita, 2019) dengan judul "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM

Copyright @ Alex Ferdinal, Nada Puji Lestari, Kelik Purwanto

Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir" menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja pada pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Norhidayah et al., 2024) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Lapangan Pl-Kumkm 2023pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Hulu Sungai Utara" pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas lapangan PL-KUMKM 2023 pada Badan Pusat Statistik (BPS)Kabupaten Hulu Sungai Utara.

b. Pengalaman kerja secara parsial (uji-t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ditunjukan dengan hasil pengelolaan data SPSS yaitu, nilai t hitung 3,435 dan t tabel 1,663 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (3,435 > 1,663) ini menunjukkan variabel bebas pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja. Dan tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha (0,001 < 0,05) maka dapat diperoleh Ho ditolak dan H2 diterima, artinya pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Pengalaman kerja mempengaruhi kinerja petugas lapangan kegiatan ststistik sosial Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Merangin dengan adanya pengalaman kerja dapat meningkatkan pemahaman petugas dalam melaksanakan pekerjaan sehingga semakin tinggi Pengalaman Kerja Petugas maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja petugas tersebut.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Amalia & Siagian, 2021) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard" yang menyatakan bahwa engalaman kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan (Hasibuan, 2023) dengan judul "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Medan Parmin" yang menyatakan Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Medan.

c. Budaya Organisasi secara parsial (uji-t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ditunjukkan dengan hasil pengolahan data SPSS20 yaitu, nilai t hitung 5,919 dan t tabel 1,663 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (5,919 > 1,663) serta tingkat nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh Ho ditolak

Copyright @ Alex Ferdinal, Nada Puji Lestari, Kelik Purwanto

dan H3 diterima, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Budaya organisasi mempengaruhi kinerja petugas lapangan kegiatan ststistik sosial Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Merangin, Hal ini berdasarkan dari hasil survey yang telah peneliti lakukan terhadap responden dan telah dilakukan pngujian melalui aplikasi statistik SPSS 20. Budaya yang mendorong Kerjasama dan kolaborasi memungkinkan petugas untuk saling membantu, berbagi pengetahuan, dan bekerja secara efektif dalam tim. Ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan secara keseluruhan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Yunansyah & Arnu, 2021) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa" Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA.

Dan juga penelitian oleh (Yuliantika et al., 2023) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Purbalingga" Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Purbalingga.

C. Uji F

Tabel 3 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1038.320	3	346.107	68.876	.000[b]
	Residual	417.082	83	5.025		
	Total	1455.402	86			

Sumber : Data Olahan SPSS 20.0, 2025

Dari data tabel 3 diatas dapat dilihat pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Petugas Lapangan Kegiatan Statistik Sosial Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Merangin secara simultan (uji-F) Ditunjukan dengan hasil

Copyright @ Alex Ferdinal, Nada Puji Lestari, Kelik Purwanto

pengelolaan SPSS nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel (68,876 > 3,11) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Maka diperoleh Ho ditolak dan H4 diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara pelatihan, pengalaman kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas lapangan.

Penelitian ini didukung hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hendra, 2020) hasil uji F di dapat nilai F hitung ≥ F tabel yaitu 27.253 ≥ 2.55 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Karena F hitung lebih besar dari F tabel maka H0 di tolak dan Ha di terima artinya ada pengaruh antara budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Universitas Tjut Nyak Dhien. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi dan pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja.

Dan juga hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Amalia & Siagian, 2021) Variabel pengalaman kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard.

D. Koefisein Determinasi

Tabel 4 hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845[a]	.713	.703	2.242

Sumber : Data Olahan SPSS 20.0, 2025

Dari data pada tabel 4 diatas diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,703. Maka dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan oleh variabel X terhadap variabel Y adalah 0,703 (70,3%) dan 29,7% dipengaruhi faktor lain.

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui variabel Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Lapangan Kegiatan Statistik Sosial Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Merangin. Ditunjukkan dengan hasil pengolahan data nilai t hitung -0,692 dan t tabel 1,663 dimana t hitung lebih kecil dari t tabel (-0,692 < 1,663) ini menunjukkan variabel bebas pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja. Dan tingkat signifikansi lebih besar dari alpha (0,491 < 0,05) maka dapat diperoleh Ho diterima dan H1 ditolak, artinya pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

   Artinya pelatihan tidak mempengaruhi kinerja petugas lapangan kegiatan statistik

Copyright @ Alex Ferdinal, Nada Puji Lestari, Kelik Purwanto

sosial Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Merangin, dan ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja petugas lapangan selain pelatihan, seperti pengalaman kerja, budaya organisasi dan honor yang diterima. Hal ini terbukti berdasarkan hasil survey pada responden menggunakan kusioner dan telah dilakukan pengujian melalui aplikasi statistik SPSS 20.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui variabel pengalaman kerja secara parsial (uji-t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ditunjukan dengan hasil pengelolaan data SPSS yaitu, nilai t hitung 3,435 dan t tabel 1,663 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (3,435 > 1,663) ini menunjukkan variabel bebas pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja. Dan tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha (0,001 < 0,05) maka dapat diperoleh Ho ditolak dan H2 diterima, artinya pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Artinya pengalaman kerja mempengaruhi kinerja petugas lapangan kegiatan ststistik sosial Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Merangin dengan adanya pengalaman kerja dapat meningkatkan pemahaman petugas dalam melaksanakan pekerjaan sehingga semakin tinggi Pengalaman Kerja Petugas maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja petugas tersebut. Hal ini berdasarkan dari hasil survey yang telah peneliti lakukan terhadap 87 responden dan telah dilakukan pngujian melalui aplikasi statistik SPSS 20. Sebagian besar para petugas setuju bahwa pengalaman kerja memudahkan mereka dalam memahami tugas yang diberikan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui variabel Budaya Organisasi secara parsial (uji-t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ditunjukkan dengan hasil pengolahan data SPSS20 yaitu, nilai t hitung 5,919 dan t tabel 1,663 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (5,919 > 1,663) serta tingkat nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh Ho ditolak dan H3 diterima, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya budaya organisasi mempengaruhi kinerja petugas lapangan kegiatan ststistik sosial Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Merangin, Hal ini berdasarkan dari hasil survey yang telah peneliti lakukan terhadap responden dan telah dilakukan pngujian melalui aplikasi statistik SPSS 20.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui Variabel Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Petugas Lapangan Kegiatan Statistik Sosial Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Merangin secara simultan (uji-F) Ditunjukan dengan hasil pengelolaan SPSS nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel (68,876 > 3,11)

Copyright @ Alex Ferdinal, Nada Puji Lestari, Kelik Purwanto

dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Maka diperoleh Ho ditolak dan H4 diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara pelatihan, pengalaman kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, S., & Siagian, M. (2021a). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4*(1), 719–730. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.240

Amalia, S., & Siagian, M. (2021b). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 4(1), 719–730. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.240

Arika, F. P., & Sudiro, D. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Insumo Sumberarto Kota Kediri. Jurnnal Ilmiah Mahasiswa Feb, 9(1), 1–16.

Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Center of Economic Students Journal, 5(1), 86–95. https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79

Basriani, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bunda, P. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. 4(1).

Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. Jesya, 6(1), 136–146. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893

Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis. Pengaruh Budaya Organisasi 119 JPSB, 8(2), 122–122.

Etik Setyorini, E. S., & Hanifah Noviandari. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah, 3(1), 47–61. https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295

Ferdinal, A., Purwanto, K., & Resty, F. (2023). The effect of organizational culture and work stress on employee performance. 6(12), 144–160.

Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. Jurnal Manajemen Bisnis, 18(1), 16–21. https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2728

Copyright @ Alex Ferdinal, Nada Puji Lestari, Kelik Purwanto

Hasibuan, P. (n.d.). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Medan. In Journal Economic And Strategy (JES) | (Vol. 4, Issue 2). https://journal.utnd.ac.id/index.php/jes

Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 1–12. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813

Ilham, M. (2022). PERAN PENGALAMAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS. JMM UNRAM - MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL, 11(1), 13–20. https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695

Kosdianti1, L., & Sunardi, D. (2021). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA PIRANTI PERKASA DI KOTA TANGERANG. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, *1*(1), 141–150.

Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR. Derivatif : Jurnal Manajemen, 16(1), 127–145.

Merta Sukmaningsih, L., & Made Wulan Sari Sanjaya, N. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng. Jurnal Daya Saing, 10(2), 1–10.

Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasaan Kerja Karyawan. Jurnal Syntax Transformation, 2(06), 825–829. https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298

Nafis, F. A., Syafina, L., & Ikhsan Harahap, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Labuhanbatu. Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU), 8(2), 240–256. https://doi.org/10.33474/jimmu.v8i2.20757

Purwaningsih, E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat. Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan, 1(1), 40–48. https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i1.192

Ridwan Fahrozi, Rasfiuddin Sabaruddin, Dodi Ilham, ovingky Ferdinand, & Sawqi Saad El Hasan. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarana Media Transindo Di Jakarta. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(1), 73–79.

Safitri. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pt. Angkasan Pura 1 (Persero) Cab. Bandar Udara Internasional Juanda-Surabaya. Konsep Pelatihan, 5–22.

Safitri, D. E. (n.d.). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *DIMENSI*, *8*(2), 240–248.

Copyright @ Alex Ferdinal, Nada Puji Lestari, Kelik Purwanto

Suciati, T. A., & Deswarta, D. (2024a). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang. Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan, 18(1), 58. https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3008

Suciati, T. A., & Deswarta, D. (2024b). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang. Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan, 18(1), 58. https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3008

Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.

Syahputra, D., & Tanjung, H. (2020). MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 3(2). https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130

Syahputra, Y., & Nainggolan, N. P. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Vasan Mandiri Indonesia.

Willson, C. (2020). Pengaruh Pelatihan dan. Disiplin… *75 Jurnal EMBA*, *8*(3), 75–83.

Wisuda Putri, R., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Fokus Manajemen Bisnis, 12(1), 1–15. https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713

Yuliantika, D., Pratiwi, A. R., & Ulya, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Purbalingga. DFAME Digital Financial Accounting Management Economics Journal, 1(1), 31–38. https://doi.org/10.61434/dfame.v1i1.14

Yunansyah, D. F., & Arnu, A. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Karawang. Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 5(1), 152–159. https://doi.org/10.31539/costing.v5i1.2371

Yusnandar, W., & Nefri, R. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi *Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan*.

Copyright @ Alex Ferdinal, Nada Puji Lestari, Kelik Purwanto