



PENGARUH BUDAYA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATA USAHA DALAM PENGELOLAAN ADMINISTRASI

Yulfian Hasan^{1*}, Suswati Hendriani², Elda Herlina³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus, Batusangkar, 27211, Indonesia.

*Email korespondensi: yulfianiain84@gmail.com¹

Diterima Maret 2024; Disetujui Mei 2024; Dipublikasi 31 Juli 2024

Abstract: This research aims to determine the influence of culture and work discipline on employee performance in state high schools throughout Solok Regency. This research uses a type of correlation research. The population in this study was all State High School Administration employees in Solok Regency, totaling 65 people. The research instruments used were work culture questionnaires, work discipline questionnaires and employee performance questionnaires. The data collection technique used was distributing questionnaires to respondents who were classified as research samples. The research used was a closed questionnaire. To analyze the data, researchers used analytical techniques by carrying out classical assumption tests as a prerequisite test, then carrying out simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis. The results of the research show that 1) work culture has a positive and significant effect on the performance of Administration employees by 72.8%, 2) work discipline has a positive and significant effect on the performance of Administration employees by 72.7%, 3) culture and work discipline together - sama has a positive and significant effect on the performance of Administration employees by 78.1%. The conclusion from the research that has been conducted states that work culture and discipline have a positive and significant effect on the performance of Administrative employees in administrative management.

Keywords : Culture, Discipline, Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SLTA Negeri se Kabupaten Solok. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini ialah semua pegawai Tata Usaha SLTA Negeri se Kabupaten Solok yang berjumlah 65 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket budaya kerja, angket disiplin kerja dan angket Kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah penyebaran angket kepada responden yang tergolong sebagai sampel penelitian yang digunakan adalah angket tertutup. Untuk menganalisis data peneliti menggunakan teknik analisis dengan cara melakukan uji asumsi klasik sebagai uji prasyarat, kemudian melakukan analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha sebesar 72,8 %, 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha sebesar 72,7 %, 3) budaya dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha sebesar 78,1 %. Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa budaya dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Tatausaha dalam pengelolaan administrasi.

Kata kunci : Budaya, Disiplin, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai Tata Usaha dalam pengelolaan administrasi belum dilaksanakan secara maksimal di lembaga pendidikan maupun di lembaga lainnya. Hal ini dapat ditunjukkan dari beberapa sumber yang dapat dipercaya, bahwa masih ada terjadi fenomena rendahnya kinerja pegawai, diantaranya terdapat beberapa masalah pokok dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai unit pelaksana teknis penyelenggaraan sistem operasi administrasi dan informasi pendidikan di sekolah, menurut studi pendahuluan yang dilakukan peneliti sebelumnya seperti : 1. laporan yang sering terlambat, 2. Hasil kerja yang disampaikan sering tidak sesuai dengan tujuan kegiatan, 3. Petugas administrasi yang indisiplin atau sering absen, 4. Dalam hal dokumen administrasi dan pendidikan seperti rencana strategis, renja sering hanya copy paste tanpa melihat fakta di lapangan, 5. Kurangnya keterampilan, pengetahuan, dan teknologi yang dimiliki oleh pegawai administrasi, 6. Pekerjaan pengelola administrasi menjadi rutinitas saja dan tanpa tujuan (Yurnalis, 2019).

Kinerja pegawai juga dapat berpengaruh negatif oleh beberapa faktor, seperti berkurangnya motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sehingga tidak mematuhi peraturan, pengaruh lingkungan, hilangnya semangat rekan kerja, dan tidak adanya model yang baik untuk digunakan sebagai panduan (Selviasari, 2020).

Kinerja yang tinggi akan menjadikan pegawai untuk menciptakan pekerjaan yang berkualitas dan bekerja dengan baik. Salah satu

elemen kunci dalam menentukan kesuksesan suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai targetnya adalah kinerja pegawai. Oleh karena itu, seberapa baik kinerja suatu lembaga secara keseluruhan dapat dipengaruhi oleh seberapa baik kinerja pegawainya (Nabawi, 2019).

Pegawai maupun tempatnya bekerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri bagi pegawainya, antara lain kesempatan untuk maju dalam karier, peningkatan keterampilan dan kompetensi kerja, serta mendapat promosi jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan bidang tugas yang mereka lakukan. Namun, tingkat kinerja pegawai yang rendah menunjukkan bahwa pegawai tersebut tidak efektif dalam pekerjaannya. Akibatnya, sulit untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi. Persyaratan utama pegawai kantor adalah mereka bekerja sesuai dengan standar peraturan pemerintah yang ditetapkan (Ghozali, 2017).

Pegawai sebagai pelaksana administrasi memegang peranan yang cukup strategis dan sebagian besar didasarkan pada kinerja pegawai yang sangat baik yang dinilai dari kepuasan konsumen layanan, dalam hal ini siswa dan gurunya, dalam rangka memberikan pelayanan administrasi yang prima di sekolah, bagi pihak eksternal (alumni, orang tua, dan organisasi lainnya) maupun pihak internal (siswa dan guru) (Djafar & Nurhafizah N, 2018).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik, perlu adanya factor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut ini peneliti menyajikan beberapa hal dapat

mempengaruhi kinerja. : 1) kepribadian dan keprofesionalan seseorang dalam bidang pekerjaannya; 2) Tingkat pemahaman dan penerimaan seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, atau kejelasan fungsi seorang pegawai; 3) Kekuatan motivasi, dimana sejauh mana karyawan termotivasi dan mampu mengendalikan perilaku mereka dalam setiap tugasnya; 4) Kompetensi yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bidang pekerjaannya; 5) Prasarana kerja yaitu sekumpulan media untuk membantu kelancaran kegiatan organisasi; 6) Budaya`kerja yaitu pegawai yang memiliki perilaku inovatif dan kreatif dalam pekerjaannya; 7) Kepemimpinan yaitu perilaku seorang pimpinan ketika membimbing bawahannya di tempat kerja; dan 8) Disiplin kerja yaitu peraturan yang ditetapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan, yang harus ditaati oleh seluruh`pegawai (Afandi, 2018).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti berminat untuk melakukan studi mendalam tentang sejauh mana pengaruh budaya dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Tatausaha dalam pengelolaan administrasi pendidikan, sehingga diharapkan dalam penelitian ini, kualitas kinerja para pegawai tatausaha dapat ditingkatkan sesuai dengan yang diimpikan, dan begitu juga bagi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara yang lebih baik di dalam memberdayakan bawahannya di madrasah/ sekolah. Jika budaya dan disiplin kerja telah dilakukan secara optimal, maka kualitas kerja para pengelola administrasi pendidikan dapat ditingkatkan. Maka dari itu, peneliti memberikan judul “Pengaruh Budaya dan Disiplin kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Tatausaha dalam Pengelolaan Administrasi di SLTA Negeri Se Kabupaten Solok”

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Kerja

Budaya kerja menurut sugiarto merupakan nilai yang berpengaruh, disebarkan di seluruh organisasi dan dikenal sebagai filosofi kerja pegawai, yang meningkatkan disiplin kerja yang lebih tinggi (Anggelina et al., 2019).

Sedangkan menurut buku pedoman pengembangan budaya kerja ASN yang dipublikasikan oleh Kemempnan RB (Indonesia, 2012), budaya kerja adalah Sudut pandang seseorang tentang organisasi tempat mereka bekerja, dan keyakinan moral mereka yang mendukung keyakinan kuat pada prinsip yang mereka junjung tinggi, mendorong tingkat antusiasme yang tinggi, dan komitmen yang tulus untuk mendapatkan hasil terbaik (Selviasari, 2020).

Tujuan utama budaya kerja adalah untuk mengubah pola pikir dan perilaku SDM perusahaan untuk melakukan tindakan yang akan meningkatkan kinerja dan, pada saat yang sama, berfungsi sebagai upaya strategis untuk menghadapi kesulitan bisnis di masa depan (Anggelina et al., 2019).

Aspek yang mempengaruhi budaya kerja organisasi adalah sebagai berikut : 1. Inovasi, ialah sebuah metode untuk mewujudkan, memadukan, atau mematangkan informasi atau ide yang selanjutnya dimodifikasi untuk menciptakan nilai baru bagi suatu proses, produk, atau layanan (Luecke, 2003:2), 2. Akuntabilitas, ialah kewajiban

bagi pemikul amanah untuk mempertanggungjawabkan, menyajikan, mengungkapkan, dan melaporkan segala tindakan pemerintah kepada masyarakat (Mardiasmo, 2006), 3. Orientasi pada hasil, ialah gagasan tentang sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja yang dapat mendorong keharmonisan di tempat kerja dan meningkatkan kinerja setiap pegawai di dalam organisasi (Ingham, 2012:132), 4. Pengetahuan, ialah segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalaman dan pengetahuan baru manusia dan akan berkembang sejalan dengan pengalaman yang baru, 5. proses pembelajaran, ialah suatu tahap atau urutan implementasi dimana kegiatan yang melibatkan guru dan siswa atau antara pimpinan dengan bawahan, dan komunikasi timbal balik yang terjadi dalam proses pendidikan lebih lanjut untuk mencapai tujuan pembelajaran (Rustaman, 2003:461), dan 6. Motivasi, ialah semangat dan ketekunan seorang individu dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang merupakan hasil dari sejumlah proses internal atau eksternal (Sembiring & Sofiyana, 2021).

Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya kerja sebagai berikut : 1. Kepemimpinan. Dalam hal ini, kepemimpinan yang mengacu pada keterampilan untuk menggugah seseorang untuk bekerja dalam mencapai tujuan bersama; 2. Performa diri. Performa yang dimaksudkan disini misalnya menyelaraskan desain warna, potongan rambut, dan bahasa tubuh pegawai. sehingga dapat menumbuhkan persepsi pegawai yang baik di kalangan masyarakat umum; 3. kesadaran waktu. Kesadaran yang dimaksudkan ialah tidak

indisipliner dengan manajemen waktu dan melakukan tugas tanpa menundanya; 4. Komunikasi. Interaksi komunikasi yang terjadi antara seorang pegawai atau sekelompok pegawai untuk mengkomunikasikan gagasan atau pesan dan memajukan tujuan perusahaan; 5. Pengakuan dan penghargaan. Mengenai kompensasi untuk pejabat yang mencapai tujuan profesional seperti menerima promosi atau memiliki kesempatan untuk melanjutkan studi; dan 6. Nilai dan keyakinan. Prinsip atau standar yang harus diikuti oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya (Fatimah & Frinaldi, 2020).

Disiplin Kerja

Disiplin menurut Gary Dessler (2015) adalah prosedur untuk memberi peringatan atau hukuman kepada bawahan karena melanggar kebijakan atau aturan yang berlaku. Sedangkan menurut Hasibuan, disiplin adalah kesiapan dan kephahaman untuk menjunjung tinggi semua norma organisasi dan sosial yang berlaku di masyarakat (Hasibuan, 2018).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Singodimedjo (2012) : *pertama* Ukuran gaji yang dibayarkan. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh ukuran besaran gaji yang diterima. Pegawai akan merasa yakin bahwa upaya mereka akan dihargai oleh pimpinan, oleh karenanya mereka akan lebih cenderung mematuhi semua peraturan, *kedua* Ada atau tidaknya organisasi memiliki suri teladan dari pimpinan. Dalam organisasi apapun, setiap bawahan membutuhkan keteladanan kepemimpinan. Teladan diberikan oleh para pemimpin. Bawahannya dapat bersandar padanya

untuk mendapatkan dukungan. Disiplin kerja dapat dengan mudah diterapkan pada karyawan oleh karena keteladan dari pimpinan, *ketiga* Ada atau tidaknya pedoman khusus yang dapat diikuti. Tanpa aturan yang jelas yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, disiplin kerja tidak akan tercapai. Para bawahan akan menolak aturan yang tidak menentu dan kosong dari kepastian yang jelas, *keempat* Adanya keberanian dalam bertindak sebagai seorang pemimpin. Pemimpin harus berani menyelesaikan berbagai permasalahan sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman umum jika terjadi pelanggaran disiplin kerja. Dalam menangani pelanggaran disiplin kerja, pimpinan tidak boleh membedakan-bedakannya, *kelima* Ada atau tidaknya pengawasan dari pimpinan. Untuk memastikan bahwa semua kegiatan beroperasi sesuai dengan standar peraturan, diperlukan pengawasan, *keenam* Ada atau tidaknya karyawan diberikan perhatian. Pegawai/karyawan membutuhkan perhatian dari atasan selain kompensasi yang substansial, *ketujuh* Kebiasaan/perilaku yang membantu terjaganya kedisiplinan. Perilaku yang bermanfaat ini meliputi: menghormati satu sama lain di antara rekan kerja, menunjukkan kepedulian satu sama lainnya, dan memberi tahu rekan kerja ketika meninggalkan tempat kerja adalah contoh perilaku yang baik. (qomariah, 2020).

Ada 5 indikator disiplin kerja Menurut Sastrohadiwiryo dalam (Saleh & Utomo, 2018) yaitu : Tingkat Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Mengikuti aturan kerja, Mematuhi peraturan di tempat kerja, dan Etika tempat kerja. Sedangkan menurut Afandi (2018:21), ada 2 indikator disiplin

kerja yaitu : *pertama* Kedisiplinan waktu diantaranya : Datang di tempat kerja tepat waktu, Strategi manajemen waktu, dan Tidak pernah terlambat atau tidak masuk kerja. Dan *kedua* Komitmen di tempat kerja, diantaranya : Mematuhi semua peraturan perusahaan atau organisasi, Tujuan pekerjaan, dan Menyampaikan laporan harian tentang pekerjaan (Farisi et al., 2020).

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2000) adalah sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya (Suwanto, 2020).

Kinerja adalah pencapaian prestasi kerja dari individu atau organisasi dalam rangka upaya terpenuhi target tujuan institusi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tidak melanggar hukum dan dapat diterima secara moral dan etika (Sinambela, 2016).

Ada 2 macam kinerja menurut (Kasmir, 2016) yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi di dalam kehidupan nyata, *pertama*, Kinerja individu, merupakan kinerja yang diciptakan seseorang pegawai. Kinerja pegawai merupakan representasi dari kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan pegawai sesuai dengan pelaksanaan tugas dan kewajiban yang dilimpahkan oleh pemberi pekerjaan, dan yang *kedua* kinerja organisasi, merupakan prestasi kerja organisasi secara keseluruhan (Siahaan & Bahri, 2019).

Menurut Sutrisno, Ada empat hal yang mempengaruhi seberapa baik kinerja seseorang sebagai berikut : *pertama*, Efektivitas dan Efisien. Efektif maksudnya apabila kegiatan itu dianggap

berhasil jika suatu tujuan tertentu pada akhirnya dapat dicapai. Sedangkan efisien ialah upaya untuk memaksimalkan pencapaian tujuan sambil mengurangi penggunaan sumber daya, *kedua*, Disiplin, tindakan yang diambil oleh pegawai untuk menegakkan ketentuan kontrak kerja dengan pimpinan mereka, *ketiga* Inisiatif, merupakan faktor pendorong di belakang kesuksesan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja, *keempat* Otoriter, merupakan sejenis pesan atau arahan yang dimiliki (diterima) oleh satu anggota organisasi formal kepada anggota lainnya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan peran sertanya (Farisi et al., 2020).

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut: 1. Kuantitas, untuk memperkirakan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu, 2. Kualitas, untuk menilai tingkat ketelitian, keseriusan, kerapian, dan penyelesaian tugas, 3. Kemandirian, berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan tugasnya sendiri, atau terkait dengan kesadaran dan keyakinan tentang keberadaannya di kantor, 4. Inisiatif, agar mendorong pegawai untuk memikul tanggung jawab dan berpikir kritis, 5. Adaptabilitas, agar pegawai dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan setempat, dan 6. Kerjasama, hubungan kerja yang kooperatif dan penuh semangat dengan atasan, manajer, dan lainnya adalah bakat yang harus dimiliki karyawan (Fatimah & Frinaldi, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi. Penelitian korelasi, menurut Sukardi

(2011), adalah sebuah penelitian yang mencakup pengumpulan informasi/data untuk menilai kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun untuk menguji nilai kekuatan hubungan antar variable, peneliti menggunakan rumus korelasi product moment untuk menentukan korelasi antara setiap pernyataan dengan skor keseluruhan, yaitu :

$$r = \frac{(N \sum XY) (\sum X) \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

Y : Nilai total skor

X : Skor untuk indikasi penelitian empiris

N : Jumlah Sampel

Dan mengambil pendekatan kuantitatif, Musfiqon (2017:9) mendefinisikan pendekatan kuantitatif sebagai sesuatu yang berpusat pada kajian fenomena objektif yang dapat dikuantifikasikan.

Populasi yang ditetapkan dalam riset ini ialah pegawai tata usaha pada Sekolah lanjutan Tingkat Atas (SLTA) Negeri se-Kab. Solok yang berjumlah 25 sekolah, kemudian diambil beberapa sekolah untuk dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 7 sekolah.

Tabel.1 Rekapitulasi Populasi penelitian di SLTA Negeri se Kab Solok tahun 2023

No.	Nama Sekolah	Jumlah Pegawai
1	SMAN 1 Gunung Talang	7
2	SMAN 1 Kubung	8
3	SMAN 1 X Koto Singkarak	10
4	SMKN 1 X Koto Singkarak	6
5	SMKN 1 Gunung Talang	8
6	MAN 1 Kabupaten Solok	16
7	MAN 2 Kabupaten Solok	10
	Jumlah	65

Sumber : Data Statistik Sekolah Kabupaten Solok
 Untuk menentukan ukuran sampel minimum yang harus ditentukan peneliti dapat menggunakan rumus Slovin dengan teknik simple Random

Sampling, yaitu

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{65}{1+65 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{65}{1+0,16} = 56,03$$

Hasil perhitungan sampel yang digunakan oleh peneliti diakumulasikan sebanyak 56,03 dibulatkan menjadi 56 orang. Jadi total jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti berjumlah 56 orang dari 65 orang pegawai yang status PNS dan Non PNS.

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah melalui penyebaran kuesioner/angket kepada responden. Tatacara pengumpulan data berupa kuesioner dari objek penelitian adalah dengan cara mengajukan permohonan izin penelitian yang dialamatkan kepada Objek penelitian di SLTA Negeri dan MAN se Kab. Solok. Kemudian setelah selesai penelitian masing-masing lembaga tersebut menerbitkan surat keterangan selesai penelitian di objek penelitian. Teknik Analisis data menggunakan uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Pada penelitian ini terdapat populasi sebanyak 65 orang kategori (Pegawai Negeri Sipil dan non Pegawai Negeri Sipil) dengan jumlah sampel sebanyak 56 orang pegawai tata usaha pada SLTA Negeri se Kabupaten Solok. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara simple random sampling. Data pada penelitian ini diperoleh dari 3 variabel yang mana satu variabel bebas (Y) yaitu kinerja pegawai dan dua Variabel

terikat yang terdiri dari X1 ialah budaya kerja pegawai dan X2 ialah disiplin kerja pegawai.

Secara Singkat peneliti akan mendeskripsikan data tiga buah variabel yang didapatkan dari 52 orang responden yang menjadi sampel pada penelitian ini berikut uraiannya:

Tabel.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian

No	Statistik	Budaya (X1)	Disiplin (X2)	Kinerja (Y)
1	Skor Total	4.212	5.371	3.653
2	Skor Tertinggi	88	111	76
3	Skor Terendah	66	84	57
4	Rata-rata (mean)	75,21	95,91	65,23
5	Skala Deviasi	7,40	10,51	6,26

Berdasarkan tabel 2 di atas maka nilai data statistik yang disajikan meliputi data skor total, skor tertinggi, skor terendah, nilai rata-rata, nilai standar deviasi, modus, dan median. maka untuk data pertama dari ketiga variabel yaitu data skor total masing-masing variabel. yang pertama variabel bebas X1 budaya kerja pegawai skor totalnya 4.212. yang kedua variabel bebas X2 disiplin kerja pegawai totalnya 5.371. Yang ketiga variabel terikat kinerja pegawai skor totalnya 3.653. Dari ketiga variabel tersebut skor total tertinggi terdapat pada variabel bebas X2 Disiplin kerja yaitu 5.371 dan sebaliknya skor total terendah terdapat pada variabel terikat Kinerja pegawai yaitu 3.653. karena butir pernyataan variabel disiplin kerja pegawai berjumlah 28 butir lebih banyak dari Pada butir pernyataan variabel kinerja pegawai yang hanya berjumlah 19 butir pernyataan

Data statistik yang kedua yaitu skor tertinggi. skor tertinggi dari variabel budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai ialah 88, 111, dan 76. selanjutnya data statistik yang ketiga ialah skor terendah. skor terendah dari variabel budaya kerja, disiplin kerja pegawai, dan kinerja pegawai ialah

66, 84 dan 57. selanjutnya data statistik yang keempat ialah nilai rata-rata. nilai rata-rata dari variabel budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai ialah 75.21, 95.91, dan 65.23.

Selanjutnya data statistik yang kelima ialah standar deviasi. nilai standar deviasi dari variabel budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai ialah 7.40, 10.51, dan 6.26. standar deviasi adalah cerminan dari rata-rata penyimpangan data dari mean. Jika nilai standar deviasi lebih besar dari mean maka mean tersebut tidak dapat menggambarkan atau mewakili dari keseluruhan data. namun sebaliknya jika nilai standar deviasi yang diperoleh kecil dari mean maka mean dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data.

Uji Prasyarat (Uji Asumsi Klasik)

Uji prasyarat sebelum melakukan uji regresi pada data hasil penelitian. Adapun uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji Linieritas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. agar mempermudah dalam menganalisis data maka peneliti akan menggunakan aplikasi SPSS versi 22 untuk pengolahan data hasil penelitian.

1. Uji Normalitas

Peneliti menggunakan analisis statistik dengan dilakukan dengan cara uji kormogorof smimov (K-S) dalam melakukan uji normalitas. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah apabila nilai sig. > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal. Namun apabila nilai sig. < 0,05 Maka nilai residual tidak berdistribusi normal. berdasarkan analisis menggunakan SPSS versi 22 diperoleh hasil uji

yang telah dilakukan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.200, sehingga dapat disimpulkan bahwa sig. > 0,05 Sehingga nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas variabel kinerja pegawai dengan budaya kerja pegawai menggunakan tabel Anova didapatkan hasil sig.linierity 0.000 dan sig. Deviation From Linierty Sebesar 0,307. berdasarkan kriteria Pengambilan keputusan jika sig. Linierty < 0,05 Maka Terdapat hubungan yang linier. Kemudian jika sig. Deviation From Linierty > 0,05 maka Terdapat hubungan yang linier. sehingga budaya kerja pegawai memiliki hubungan yang linier dengan kinerja karena nilai Sig. Linierty sebesar 0.000 < 0,05 dan Sig. Deviation From Linierty 0,307 > 0,05.

Berdasarkan hasil uji linearitas variabel kinerja pegawai dengan disiplin kerja pegawai menggunakan tabel Anova didapatkan hasil sig.linierity 0.000 dan sig. Deviation From Linierty Sebesar 0,697. berdasarkan kriteria Pengambilan keputusan jika sig. Linierty < 0,05 Maka Terdapat hubungan yang linier. Kemudian jika sig. Deviation From Linierty > 0,05 maka Terdapat hubungan yang linier. sehingga disiplin kerja pegawai memiliki hubungan yang linier dengan kinerja karena nilai Sig. Linierty sebesar 0.000 < 0,05 dan Sig. Deviation From Linierty 0,697 > 0,05.

3. Uji Multikolinieritas

Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas dengan menggunakan metode

toleransi dan VIF (Variable inflation Factor). Peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 22 untuk melakukan uji multikolinearitas.

Nilai VIF pada masing-masing variabel bebas yaitu budaya dan disiplin Adalah 3.753, 3.753. selanjutnya untuk nilai masing-masing toleransi variabel bebas yaitu 0.266 dan 0.266. Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas Jika nilai toleransi > 0.10 maka tidak terjadi hubungan interkorelasi antar variabel bebas dan jika nilai VIF < 10, Berarti tidak terjadi hubungan interkorelasi antar variabel bebas.

Berdasarkan nilai yang diperoleh pada uji multikolinearitas oleh peneliti sebagai berikut:

Tabel.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF		Toleransi	
	Nilai	Keputusan	Nilai	Keputusan
Budaya	3.753 10	< Tidak terjadi hubungan antar variabel	0.266 0.10	> Tidak terjadi hubungan antar variabel
Disiplin	3.753 10	< Tidak terjadi hubungan antar variabel	0.266 0.10	> Tidak terjadi hubungan antar variabel

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan pada uji multikolinearitas tidak terdapat hubungan antar variabel bebas sehingga dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah varian residual Absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. sehingga Melalui aplikasi SPSS versi 22 didapatkan hasil untuk uji Heterokedasitas. Berdasarkan nilai koefisien pada uji heterokedasitas di atas maka peneliti dapat

menginterpretasikan dengan membandingkan nilai signifikansinya berikut penjabarannya:

Tabel. 3 Hasil Uji Heterokedasitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Budaya	0.069 > 0.05	Tidak terjadi Heterokedasitas
Disiplin	0.084 > 0.05	Tidak terjadi Heterokedasitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas di atas maka dapat disimpulkan bahwasanya masing-masing variabel bebas di atas tidak terjadi heterokedastisitas sehingga dapat dilakukan analisis regresi.

Pembahasan

Afandi menyatakan bahwa ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah Budaya kerja yaitu pegawai yang memiliki perilaku inovatif dan kreatif dalam pekerjaannya, dan Disiplin kerja yaitu peraturan yang ditetapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan, yang harus ditaati oleh seluruh pegawai (Afandi, 2018)

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh budaya kerja, karena memiliki aspek-aspek yang bisa mempengaruhi budaya kerja diantaranya 1. Inovasi, ialah sebuah metode untuk mewujudkan, memadukan, atau mematangkan informasi atau ide yang selanjutnya dimodifikasi untuk menciptakan nilai baru bagi suatu proses, produk, atau layanan ; 2. Akuntabilitas, ialah kewajiban bagi pemikul amanah untuk mempertanggung jawabkan, menyajikan, mengungkapkan, dan melaporkan segala tindakan pemerintah kepada masyarakat; 3. Orientasi pada hasil, ialah gagasan tentang sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja yang dapat

mendorong keharmonisan di tempat kerja dan meningkatkan kinerja setiap pegawai di dalam organisasi; 4. Pengetahuan, ialah segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalaman dan pengetahuan baru manusia dan akan berkembang sejalan dengan pengalaman yang baru, 5. proses pembelajaran, ialah suatu tahap atau urutan implementasi dimana kegiatan yang melibatkan guru dan siswa atau antara pimpinan dengan bawahan, dan komunikasi timbal balik yang terjadi dalam proses pendidikan lebih lanjut untuk mencapai tujuan; dan 6. Motivasi, ialah semangat dan ketekunan seorang individu dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang merupakan hasil dari sejumlah proses internal atau eksternal (Sembiring & Sofiyon, 2021).

Hasil penelitian diperoleh bahwa budaya kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa nilai r hitung 0.856 sedangkan nilai r tabel adalah 0,2586. sehingga r hitung $>$ r tabel $0.856 > 0.2586$. maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang menyatakan bahwa terdapat korelasi atau hubungan atau pengaruh budaya kerja pegawai terhadap kinerja pegawai TU SLTA se Kabupaten Solok.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan uji T artinya membandingkan nilai T hitung dengan tabel. Jika nilai T hitung lebih kecil dari t tabel maka Diterima dan H_a ditolak. tetapi sebaliknya bila nilai T hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa nilai

T hitung 12.175 sedangkan nilai T tabel 2.005. berarti nilai T hitung $>$ T tabel $12.175 > 2.005$, sehingga H_a diterima yang menyatakan bahwa terdapat korelasi atau hubungan atau pengaruh budaya kerja pegawai terhadap kinerja pegawai tu SLTA Negeri se Kabupaten Solok.

Selanjutnya untuk melihat budaya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat kita lihat dari hasil olahan data pada SPSS versi 22 yang menunjukkan nilai konstan budaya (a) sebesar 10.740 sedangkan nilai budaya (b / koefisien regresi) sebesar 0.724 jadi dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi ($b= 0.724$) Bernilai positif. dengan persamaan nilai regresi linier sederhana $y = a + bx$, $y = 10.740 + 0.724x$.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana tentang presentasi pengaruh budaya kerja pegawai terhadap kinerja pegawai TU SLTA se Kabupaten Solok sebesar 72.8 %. nilai tersebut dapat diketahui dari nilai r Square pada tabel koefisien korelasi yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 22 yang mana nilai r Square ialah 0.733 artinya pengaruh atau korelasi budaya kerja pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 72.8 %, sedangkan 27.2 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti pada penelitian ini.

Berdasarkan analisis data tersebut bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja pegawai sebesar 72.8 %.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja

Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini didasari oleh pendapat dari (Singodimedjo, 2012) yang mengatakan bahwa

ada beberapa factor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai diantaranya *pertama* Ukuran gaji yang dibayarkan. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh ukuran besaran gaji yang diterima. Pegawai akan merasa yakin bahwa upaya mereka akan dihargai oleh pimpinan, oleh karenanya mereka akan lebih cenderung mematuhi semua peraturan, *kedua* Ada atau tidaknya organisasi memiliki suri teladan dari pimpinan. Dalam organisasi apapun, setiap bawahan membutuhkan keteladanan kepemimpinan. Teladan diberikan oleh para pemimpin. Bawahannya dapat bersandar padanya untuk mendapatkan dukungan. Disiplin kerja dapat dengan mudah diterapkan pada karyawan oleh karena keteladanan dari pimpinan, *ketiga* Ada atau tidaknya pedoman khusus yang dapat diikuti. Tanpa aturan yang jelas yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, disiplin kerja tidak akan tercapai. Para bawahan akan menolak aturan yang tidak menentu dan kosong dari kepastian yang jelas, *keempat* Adanya keberanian dalam bertindak sebagai seorang pemimpin. Pemimpin harus berani menyelesaikan berbagai permasalahan sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman umum jika terjadi pelanggaran disiplin kerja. Dalam menangani pelanggaran disiplin kerja, pimpinan tidak boleh membeda-bedakannya, *kelima* Ada atau tidaknya pengawasan dari pimpinan. Untuk memastikan bahwa semua kegiatan beroperasi sesuai dengan standar peraturan, diperlukan pengawasan, *keenam* Ada atau tidaknya karyawan diberikan perhatian. Pegawai/karyawan membutuhkan perhatian dari atasan selain kompensasi yang substansial, *ketujuh* Kebiasaan/perilaku yang membantu terjaganya

Pengaruh Budaya Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja....
(Hasan, Hendriani, & Herlina, 2024)

kedisiplinan. Perilaku yang bermanfaat ini meliputi: menghormati satu sama lain di antara rekan kerja, menunjukkan kepedulian satu sama lainnya, dan memberi tahu rekan kerja ketika meninggalkan tempat kerja adalah contoh perilaku yang baik. (qomariah, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa nilai r hitung 0.855, Sedangkan nilai r tabel adalah 0,2586 sehingga R hitung $> r$ Tabel, $0.855 > 0.2586$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang menyatakan bahwa terdapat korelasi atau hubungan atau pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai TU SLTA se Kabupaten Solok

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan uji t artinya membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_0 diterima, dan H_a Ditolak. tetapi sebaliknya bila nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 12.130 sedangkan nilai t Tabel 2.005, berarti nilai t hitung $> t$ tabel $12.130 > 2.005$. Sehingga H_a diterima yang menyatakan bahwa terdapat korelasi atau hubungan atau pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai SLTA Negeri se-Kabupaten Solok.

Selanjutnya untuk melihat disiplin kerja pegawai Apakah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau tidak dapat kita lihat dari hasil olahan data pada SPSS versi 22 yang

menunjukkan nilai konstan (α) sebesar 16.347 sedangkan nilai disiplin (b / koefisien regresi) sebesar 0.510. jadi dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi ($b= 0.510$) bernilai positif. dengan persamaan nilai regresi linear sederhana $y = a + bx$, $y = 16.347 + 0.510x$.

Kemudian untuk melihat nilai taraf signifikansinya pada SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel coefficients. Untuk pengambilan keputusannya Jika nilai signifikansi < 0.05 maka variabel bebas berpengaruh secara signifikansinya terhadap Variabel terikat. sehingga berdasarkan hasil penelitian penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin terhadap pegawai sebesar $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja pegawai (X) Berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan analisis data deskriptif dan inferensial pada regresi linear sederhana maka pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai SLTA se-kabupaten Solok sebesar 72.7%. nilai tersebut dapat diketahui dari nilai r Square pada tabel koefisien korelasi yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 22. Yang mana nilai r Square ialah 0, 855 artinya pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 72.7 % Sedangkan 27,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti pada penelitian ini

Berdasarkan analisis data tersebut bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja pegawai sebesar 72,7%.

3. Pengaruh Budaya dan Disiplin Kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa budaya dan disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa nilai R hitung 0.888 Sedangkan nilai R tabel adalah 0,2586. Sehingga r R hitung $>$ r tabel = 0,888 $>$ 0,2586. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang menyatakan bahwa terdapat korelasi atau hubungan atau pengaruh budaya kerja, Disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai TU SLTA se Kabupaten Solok.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F artinya membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. tetapi sebaliknya bila nilai F hitung lebih besar dari F tabel Maka H_a diterima. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa nilai F hitung antara budaya kerja dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai (Y) Sebesar 99,000, Sedangkan nilai F tabel 2,006. Berarti F hitung $>$ F tabel, 99,000 $>$ 2,006. Sehingga H_0 diterima yang menyatakan bahwa terdapat korelasi atau hubungan atau pengaruh budaya kerja, disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai TU SLTA se-kabupaten Solok.

Selanjutnya untuk melihat budaya kerja, dan disiplin kerja pegawai Apakah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau tidak dapat dilihat dari hasil olahan data pada SPSS versi 22 yang menunjukkan nilai constant (a) Sebesar 9.530, sedangkan nilai budaya, disiplin

(b_1, b_2 /Koefisien regresi) sebesar 0.393, 0.273. Jadi dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif. dengan persamaan nilai regresi linear sederhana $y = a + b_1x_1 + b_2x_2$, $y = 9.530 + 0.393x_1 + 0.273x_2$.

Kemudian untuk melihat nilai taraf signifikansinya pada SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel coefficients. Untuk pengambilan keputusannya Jika nilai signifikansi > 0.05 maka variabel bebas berpengaruh secara signifikansinya terhadap Variabel terikat. sehingga berdasarkan hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel budaya kerja, disiplin kerja pegawai sebesar $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja (X_1), disiplin kerja pegawai (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan analisis data deskriptif dan inferensial pada analisis regresi linear berganda, maka pengaruh budaya kerja, disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai TU SLTA se-kabupaten Solok sebesar 78.1%.

Dengan demikian budaya dan disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai TU SLTA se Kabupaten Solok. Adapun Faktor-faktor yang menyebabkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah 1. Kepemimpinan. Dalam hal ini, kepemimpinan yang mengacu pada keterampilan untuk menggugah seseorang untuk bekerja dalam mencapai tujuan bersama, 2. Performa diri. Performa yang dimaksudkan disini misalnya menyelaraskan desain warna, potongan rambut, dan bahasa tubuh pegawai. sehingga dapat menumbuhkan persepsi pegawai yang baik di

Pengaruh Budaya Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja....
(Hasan, Hendriani, & Herlina, 2024)

kalangan masyarakat umum, 3. kesadaran waktu. Kesadaran yang dimaksudkan ialah tidak indiscipliner dengan manajemen waktu dan melakukan tugas tanpa menundanya, 4. Komunikasi. Interaksi komunikasi yang terjadi antara seorang pegawai atau sekelompok pegawai untuk mengkomunikasikan gagasan atau pesan dan memajukan tujuan perusahaan, 5. Pengakuan dan penghargaan. Mengenai kompensasi untuk pejabat yang mencapai tujuan profesional seperti menerima promosi atau memiliki kesempatan untuk melanjutkan studi, dan 6. Nilai dan keyakinan. Prinsip atau standar yang harus diikuti oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya (Fatimah & Frinaldi, 2020). 7. Integritas, merupakan tindakan secara konsisten sesuai dengan prinsip dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas di dalam organisasi. Indikasinya adalah perbuatan yang sesuai dengan prinsip dan kegiatan yang mengacu pada kode etik profesi, 8. Professionalisme adalah jenjang pendidikan formal dan pelatihan tertentu yang perlu dimiliki pegawai untuk mengisi posisi tertentu. Kemampuan pegawai diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efektivitas dan kesuksesan. Jika seseorang harus memiliki jenjang pendidikan dan pelatihan tertentu yang memadai untuk memegang pekerjaan di dalam organisasi, maka organisasi tersebut dianggap profesional. Indikasinya ialah Efektivitas, efisiensi, dan disiplin, 9. Kepuasan, ialah memberikan layanan terbaik sembari mempertimbangkan tujuan organisasi, sumber daya manusia yang berpengetahuan luas, mudah didekati, dan bersemangat untuk membantu, serta teknologi canggih. Indikasinya ialah menawarkan

layanan pelanggan yang sangat baik dengan menggunakan teknologi yang mutakhir, dan 10. Keteladanan, ialah perilaku unggulan yang meliputi bekerja dengan tekun dan cerdas, serta mengembangkan hubungan vertikal dan horizontal yang positif. Indikasinya ialah bekerja keras, berperilaku sopan, dan tegas (Moeljono, 2013).

Kemudian faktor penyebab disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ialah 1. Tidak pernah datang terlambat, 2. Selalu mengutamakan kehadiran setelah presensi, 3. Memiliki pengalaman kerja di bidangnya, 4. Memiliki motivasi yang tinggi, 5. Memiliki kecintaan terhadap karir, 6. Bersikap positif, 7. Berpakaian formal, 8. Memanfaatkan perlengkapan kantor dengan hati-hati, 9. Bekerja sesuai dengan prosedur yang dianjurkan organisasi, dan 10. Memiliki komitmen yang besar (Hasibuan, 2006).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan:

1. Budaya kerja pegawai TU berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan administrasi di SLTA Negeri se-Kab. Solok sebesar 72.8 %.
2. Disiplin kerja pegawai TU berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan administrasi di SLTA Negeri se Kabupaten Solok sebesar 72,7%.
3. Budaya kerja dan disiplin kerja pegawai TU berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan administrasi di SLTA Negeri se Kabupaten

Solok sebesar 78.1%.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya budaya kerja pegawai, dan disiplin kerja pegawai mempengaruhi kinerja pegawai TU SLTA se-kabupaten Solok. sehingga apabila budaya kerja pegawai, dan disiplin kerja pegawai dilaksanakan oleh pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat, sehingga budaya pegawai dan disiplin kerja pegawai secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai TU SLTA se Kabupaten Solok.

Saran

Peneliti menyarankan kepada peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai kinerja pegawai baik dengan variabel yang sama maupun variabel atau faktor-faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. selanjutnya peneliti juga menyarankan agar meningkatkan kualitas angket yang dijadikan sebagai instrumen penelitian, agar instrumen yang dibuat mampu mengukur variabel yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441.
<https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Djafar, H., & Nurhafizah N, N. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di Smk Muhammadiyah 3 Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 24–36. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i1.5064>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 4(2), 15–30. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Fatimah, S., & Frinaldi, A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 2(3), 134–144. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v2i3.169>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. P. (2006). *Manajemen (Dasar, Pengertian dan Masalah)*. Bumi Aksara.
- Indonesia, M. P. R. R. (2012). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja* (Issue).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Moeljono, D. (2013). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. PT. Elex Media Komputindo.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)* (Issue November). Pustaka Abadi.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang.

- Among Makarti*, 11(1), 28–50.
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Selviasari, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *ISTITHMAR: Journal of Islamic Economic Development*, 4(1), 96–123.
<http://clik.dva.gov.au/rehabilitation-library/1-introduction-rehabilitation%0Ahttp://www.scirp.org/journal/doi.aspx?DOI=10.4236/as.2017.81005%0Ahttp://www.scirp.org/journal/PaperDownload.aspx?DOI=10.4236/as.2012.34066%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.pbi.201>
- Sembiring, R., & Sofiyani, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Organisasi Di Perusahaan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(2), 208–213.
<https://doi.org/10.37403/mjm.v7i2.396>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. dan R. Damayanti (ed.); Edisi Pertama). PT Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2012). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Suwarto. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15.
<https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Yurnalis, N. (2019). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. 13. <https://doi.org/10.31227/osf.io/2vdfk>
-
- *How to cite this paper :*
- Hasan, Y., Hendriani, S., & Herlina, E. (2024). Pengaruh Budaya Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Dalam Pengelolaan Administrasi. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 8(2), 873–888.
-