

## **PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SMK NEGERI 1 TANAH JAMBO AYE KABUPATEN ACEH UTARA**

**Zakaria Yahya**

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bumi Persada Lhokseumawe

### **ABSTRAK**

*Tujuan dari penelitian ini adalah Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara. Perumusan masalah adalah bagaimanakah pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi yaitu 39 orang. Variabel penelitian yaitu variabel independen terdiri dari disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan budaya kerja (X3), variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Kesimpulan yang didapatkan adalah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian koefisien nilai  $t_{hitung}$  pada variabel disiplin kerja (X1) adalah 5.121 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2.032 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.121 > 2.032$ ) dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian koefisien nilai  $t_{hitung}$  pada variabel lingkungan kerja (X2) adalah 2.244 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2.032 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.244 > 2.032$ ) dengan nilai signifikansi  $0.031 < 0.05$ . Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian koefisien nilai  $t_{hitung}$  pada variabel budaya kerja (X3) adalah 2.234 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2.032 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.234 > 2.032$ ) dengan nilai signifikansi  $0.032 < 0.05$ . Hasil uji F didapatkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $30.330 > 2.64$ ), dan nilai signifikansi ( $sig$ ) = 0,000 yang mana lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$ . Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.*

**Kata Kunci:** *kedisiplinan, lingkungan kerja, budaya kerja, pegawai, SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye*

### **PENDAHULUAN**

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Marihot (2005), Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Di mana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Menurut Siagan (2002), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja pegawai salahsatunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Sejak tahun 2013, kinerja pegawai khususnya yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dinilai melalui sistem penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil yang berdasarkan pada Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Sistem ini menggantikan sistem yang sebelumnya yaitu Daftar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (DP3) karena sistem penilaian DP3 dianggap tidak efektif dan tidak optimal lagi dalam memberikan daya dukung pada tujuan pengembangan dan pemanfaatan potensi PNS pada peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, sistem DP3 lebih bersifat rahasia antara atasan dan bawahan sehingga kurang memiliki nilai edukatif karena tidak dikomunikasikan secara terbuka.

Dalam sistem penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, pegawai yang berstatus PNS akan dinilai berdasarkan dua aspek utama. Aspek yang pertama adalah aspek sasaran kerja pegawai (SKP) yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan pejabat penilai yaitu kepala sekolah pada awal tahun dan memiliki bobot penilaian sebesar 60%. Aspek yang kedua adalah aspek perilaku kerja pegawai (PKP) yang menilai perilaku keseharian pegawai dalam melaksanakan tugas dan memiliki bobot penilaian sebesar 40%.

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dari hasil penilaian perilaku kerja pegawai, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu sangat baik ( $\geq 91$ ), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk ( $\leq 50$ ). Di SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye, hasil kerja pegawainya diharapkan mempunyai kualitas kerja dengan predikat sangat baik ( $\geq 91$ ). Hasil penilaian kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai di SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye Periode Tahun 2012-2017

Tahun	Jumlah Pegawai	Hasil Penilaian	Keterangan
2012	20	80.05	Baik
2013	28	80.19	Baik
2014	28	80.26	Baik
2015	30	80.84	Baik
2016	32	79.78	Baik
2017	39	78.67	Baik

Sumber: Data Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja pegawai SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapatkan predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka 91. Selain itu, pada tahun 2012 sampai dengan 2015, persentase hasil kerjanya cenderung naik, namun pada tahun 2016 dan tahun 2017 mengalami penurunan.

Disiplin kerja merupakan sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Rivai (2005) disiplin memiliki beberapa indikator diantaranya terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja. Kesadaran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi adalah wujud dari disiplin kerja.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja memiliki beberapa indikator antara lain adalah suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai dan hubungan dengan rekan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa disiplin, lingkungan kerja serta budaya kerja sangat berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Objek Penelitian**

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye, beralamat di Gampong Samakurok Kecamatan Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara Provinsi Aceh. Sedangkan objek penelitian adalah semua guru dan pegawai negeri sipil dan petugas tata usaha di sekolah tersebut.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh guru sebanyak 32 orang dan jumlah pegawai Tata Usaha sebanyak 7 orang, sehingga total populasi dalam penelitian ini sebanyak 39 orang.

#### **Sampel**

Menurut Arikunto (2010) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut pengertian tersebut, dapat disimpulkan sampel adalah bagian dari populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang di ambil adalah semuanya.

Sehingga dari uraian diatas maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi yaitu 39 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah wawancara dan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 1994). Kuesioner ini mencantumkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden.

Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert pada interval 1-5, 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 =Setuju, 5 = Sangat Setuju. Sebagaimana dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Instrumen Skala *Linkert*

No.	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda, sebagaimana diuraikan berikut ini:

#### **Analisis Deskriptif**

Mengetahui karakteristik responden, pola komunikasi dan lingkungan kerja digunakan analisis secara kualitatif, yaitu analisis deskriptif dengan menggunakan analisis tabel rataan skor hasil kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 20.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Persamaan regresi linear berganda dari variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap variabel Kedisiplinan (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Budaya Kerja (X3) dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = Kedisiplinan
- X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja
- X<sub>3</sub> = Budaya Kerja
- e = Standar error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Lokasi Penelitian

#### Sejarah Singkat SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tanah Jambo Aye adalah salah satu SMK yang ada di kawasan Tanah Jambo Aye yang bernaung dibawah Dinas Pendidikan Aceh Utara. Didirikan pada tahun 2007 untuk pertama kali di wilayah Kecamatan Tanah Jambo Aye. Sejak berdirinya tahun 2007 SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye sudah berperan selama 10 tahun lebih dengan tugas menyiapkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten dibidang Teknologi sehingga mampu menunjang pertumbuhan serta perkembangan zaman di masa sekarang supaya bisa bersaing secara global dengan jumlah alumni sampai tahun pelajaran 2017/2018 adalah lebih dari 400 orang.

Untuk mengikuti pesatnya perkembangan industri dan teknologi pada saat ini, maka SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye ikut mempersiapkan diri dan berusaha meningkatkan mutu terutama dibidang sumber daya manusia, keahlian tingkat yang mampu menunjang pertumbuhan dan perkembangan zaman dengan memanfaatkan serta mengembangkan segala potensi sumber daya manusia yang ada untuk digunakan dalam proses penerapan secara teoritis maupun aplikatif sehingga dapat dimanfaatkan dalam menangani kegiatan teknologi, melaksanakan prosedur laboratorium, meningkat keahlian dan berjiwa wirausaha dalam bidang teknologi informasi untuk meningkatkan nilai tambah dalam menumbuh kembangkan teknologi serta dapat meningkatkan penghasilan.

### Pembahasan

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, terdapat variabel kinerja pegawai yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*) dan terdapat variabel bebas (*independent variable*) yang terdiri dari variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Kerja (X3).

Dengan menggunakan aplikasi SPSS 20, dilakukan analisis Regresi Linier Berganda dengan hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengolahan Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.334	3.255		.103	.919
1	Disiplin (X1)	1.187	.232	.582	5.121	.000
	Lingkungan (X2)	.204	.091	.210	2.244	.031
	Budaya Kerja (X3)	.270	.121	.251	2.234	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil penelitian (Pengolahan SPSS), 2017

Tabel 3 di atas didapatkan dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0.334 + 1.187X_1 + 0.204X_2 + 0.270X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat diketahui bahwa ketika nilai disiplin kerjanya sebesar 1 satuan, maka skor kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1.187. Ketika nilai lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan, maka skor kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.204. Begitu pula ketika budaya kerja naik sebesar 1 satuan maka skor kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.270. Kemudian disajikan kembali nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas, beserta interpretasinya pada Tabel 4. berikut ini:

Tabel 4. Koefisien Regresi Beserta interpretasinya

Variabel	Koefisien Regresi dan Interpretasi
Disiplin Kerja (X1)	1.187 (bernilai positif), berarti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika tingkat disiplin pegawai di SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye semakin meningkat maka kinerja pegawai pula cenderung meningkatkan.
Lingkungan Kerja (X2)	0.204 (bernilai positif), berarti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja di SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye semakin nyaman maka kinerja pegawai pula cenderung meningkatkan.
Budaya Kerja (X3)	0.270 (bernilai positif), berarti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika budaya kerja pegawai di SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye semakin baik maka kinerja pegawai pula cenderung meningkatkan.

Sumber: Hasil penelitian (Pengolahan SPSS), 2017

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0.05 atau taraf kepercayaan (*level of confidence*) sebesar 95%.

Tabel 5. Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	561.575	3	187.192	30.330	.000 <sup>b</sup>
	Residual	216.014	35	6.172		
	Total	777.590	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X3), Lingkungan (X2), Disiplin (X1)

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 20 yang disajikan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} = 30.330$  dan selanjutnya ditentukan nilai  $F_{tabel}$ . Untuk mencari nilai  $F_{tabel}$  diperlukan sebuah nilai *degree of freedom* ( $df$ ) atau disebut derajat bebas. Untuk  $df(n1) = k - 1$ , dimana  $k$  merupakan jumlah variabel yang diteliti dan  $n$  merupakan jumlah responden sehingga  $df(n1) = 4 - 1 = 3$ . Kemudian nilai  $df(n2) = n - k$ , sehingga didapatkan  $df(n2) = 39 - 4 = 35$ . Dengan demikian didapatkan nilai  $F_{tabel} = 2.64$ .

Dengan demikian maka nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $30.330 > 2.64$ ), dan nilai signifikansi ( $\text{sig} = 0,000$ ) yang mana lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$ . Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan atau sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang dilakukan maka diperoleh koefisien parsial dari masing-masing variabel independen.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian koefisien nilai  $t_{hitung}$  pada variabel disiplin kerja (X1) adalah 5.121 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2.032 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.121 > 2.032$ ) dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ .
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian koefisien nilai  $t_{hitung}$  pada variabel lingkungan kerja (X2) adalah 2.244 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2.032 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.244 > 2.032$ ) dengan nilai signifikansi  $0.031 < 0.05$ .
3. Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian koefisien nilai  $t_{hitung}$  pada variabel budaya kerja (X3) adalah 2.234 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2.032 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.234 > 2.032$ ) dengan nilai signifikansi  $0.032 < 0.05$ .

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Terkait; SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye sebaiknya lebih meningkatkan tingkat disiplin pada pegawai. Kepala sekolah sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk guru dan pegawai, agar dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya; Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja guru dan pegawai seperti motivasi, budaya organisasi, beban kerja dan lain sebagainya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2009. *Manajemen Strategi Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)*. Diva press, Yogyakarta.

- Djoko Widagho, 2004. *Ilmu Budaya Dasar, Cetakan Kesembilan*. PT. bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Manullang, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusdi.2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*; Salemba, Jakarta.
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo, 2005, “*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon.*” *Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber. Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Marihot Tua Efendi, Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo, Jakarta.
- Martoyo, 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Nitisemito. Alex S, 1992. *Manajemen Personalialia, Edisi Revisi*, Ghalia, Jakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Rivai, Veithzal, 2004, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan buku 2, Edisi Pertama*, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2006.*Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, PT Intan Sejati, Klaten.
- Sastrohadiwiryo. B. Siswanto, DR, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, 2009.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Siagan, Sondang, 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Tu’u, Tulus, 2004. *Peran Disiplin pada perilaku dan prestasi Siswa*, Gramedia widiasarana, Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.