

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN MARON BANYAKAN KEDIRI

Dani Prasetyo¹, Ustadus Sholihin², Zaenul Muttaqien³
Manajemen, Universitas Islam Kediri, Kediri, Indonesia
daniprasetyooo065@gmail.com¹, ustadussholihin@uniska-ac.id²,
zaenulmuttaqien@uniska-kediri.ac.id³

Abstract

The purpose of the research conducted in Maron Banyakan Kediri Village is to explain and prove the hypothesis regarding the influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance. This research uses a descriptive quantitative method with a non-probability approach and saturated sampling technique. The population in this study amounted to 30 employees and all of them were sampled. Data were obtained through distributing questionnaires and analyzed using the SPSS version 25 program. The analysis was carried out through validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results of the study indicate that partially Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a calculated t value of $3.041 > t_{table} 2.042$. Work Discipline also has a positive and significant effect on Employee Performance partially with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a calculated t value of $6.254 > t_{table} 2.042$. Simultaneously, Organizational Culture and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance with a calculated F_value of $36.619 > F_{table} 2.92$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.899 indicates that 89.9% of the variation in Employee Performance can be explained by the variables of Organizational Culture and Work Discipline.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian yang dilakukan di Kelurahan Maron Banyakan Kediri adalah untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan nonprobabilitas dan teknik pengambilan sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Analisis dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas), regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,041 > t_{tabel} 2,042$. Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $6,254 > t_{tabel} 2,042$. Secara simultan, Budaya Organisasi dan

Article history

Received: November 2025

Reviewed: November 2025

Published: November 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar 36,619 > F_{tabel} 2,92 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,899 menunjukkan bahwa 89,9% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam pengembangan organisasi. Karena komponen ini penting bagi keberhasilan organisasi, para pembuat kebijakan harus memperhatikannya. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan mempercepat tujuan suatu lembaga. Peran pejabat publik dalam melaksanakan inisiatif pemerintah dan pembangunan sangatlah penting. Karena pegawai negara yang menjalankan pemerintahan dan mendorong upaya pembangunan untuk mencapai tujuan nasional dikenal sebagai pegawai negeri.

Operasional pemerintahan akan berjalan efisien dengan sumber daya manusia yang dapat dipercaya. Sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik. Sepertihalnya pada Kelurahan Maron Banyakan Kediri, kantor kelurahan sendiri memiliki peran penting dalam rangka mendukung kinerja pemerintah untuk meningkatkan kualitas yang sangat maksimal untuk melayani masyarakat. Karena seorang pegawai yang menjadi Aparatur Negara mempunyai tugas untuk memberi pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur dan adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara. Sebagai instansi pemerintah yang langsung berhadapan dengan masyarakat harus mampu memberikan kinerja yang baik. mengingat pentingnya tuntutan peningkatan kinerja pegawai, maka dibutuhkan usaha dan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang secara langsung dapat membentuk aturan atau pedoman dalam pola pikir dan tindakan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang terus tumbuh dengan baik dapat memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut dan kemudian menentukan kinerja anggota.

Dalam berorganisasi seorang aparatur pemerintah kelurahan harus dapat berperan dan berfungsi sebagai aparatur yang mampu mengendalikan organisasi pemerintahan kelurahan selain itu diharapkan juga dapat mengatasi persoalan dan perubahan secara maksimal. Namun sayangnya dalam pelaksanaan kegiatan berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti masih banyak ditemukan kurangnya tingkat kesadaran aparatur negara dalam memberikan pelayanan yang optimal dan sesuai prosedur.

Hal ini terjadi pada Kelurahan Maron Banyakan Kediri akibat sistem yang terjadi selama ini, kebiasaan yang kurang tepat membawa akibat terhadap pemahaman aparatur dalam memberikan pelayanan kepada publik. Kurangnya kompetensi dan agresivitas yang dimiliki aparatur yang berhubungan dengan kemampuan aparatur dalam menjalankan tugasnya, serta kurangnya koordinasi dengan bidang atau instansi lainnya sehingga membuat pekerjaan terbengkalai.

Selain budaya organisasi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja pegawai. Berbagai perusahaan maupun instansi berlomba-lomba untuk menaikkan mutu pegawai dengan berbagai cara salah satunya adalah dengan memberikan dorongan kepada pegawai untuk dapat bekerja secara disiplin.

Ketika suatu kelompok atau individu mengikuti hukum dengan tulus dan menyenangkan, mereka sedang didisiplin. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah taktik yang diterapkan manajer untuk membujuk anggota staf agar mengubah perilaku mereka dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan kesiapan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan serta standar sosial yang relevan.

Pada kenyataannya kurangnya kesadaran aparat pemerintah kantor Kecamatan Maron Banyak dalam hal kedisiplinan membuat kinerja pegawai tersebut tidak maksimal seperti halnya pada beberapa pegawai yang sering terlambat ke kantor, pegawai yang pulang lebih awal sebelum jam pulang kantor, pegawai yang membolos atau mangkir, dan juga kurangnya kesadaran akan kedisiplinan aparat negara dapat berdampak pada apa yang dikerjakan tidak dapat selesai dengan tepat.

Menurut Ustadus (2021) yang menjadi Permasalahan utama dari perusahaan adalah tinggi rendahnya kinerja Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Harapan terbesar bagi perusahaan adalah Pegawai mampu dan cakap serta kompeten dalam menjalankan setiap jenis pekerjaannya. Pekerjaan yang tidak dikerjakan dengan tepat & terbengkalai membuat kinerja pegawai tidak dapat maksimal. Mangkuprawira (2011), kinerja adalah hasil proses kerja tertentu yang direncanakan yang dilakukan oleh individu dan organisasi yang bersangkutan pada waktu dan tempat yang relevan. Peraturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai diperlukan guna meningkatkan efektifitas peraturan yang telah ditetapkan untuk menerapkan disiplin. Selain itu, karena pemimpin berfungsi sebagai panutan bagi pengikutnya, maka harus ada pemimpin yang bisa ditiru. Karena pemimpin pada akhirnya bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan timnya, mereka harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan membimbing tenaga kerjanya. Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Maron Banyak Kediri ”**

2. Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Sutrisno (2019) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat prinsip, anggapan, keyakinan, atau konvensi yang telah lama diterima dan dianut oleh anggota kelompok sebagai kode etik dan sarana pemecahan masalah. Menurut Robbins dalam Wibowo (2016), indikator budaya organisasi adalah kreativitas dan pengambilan peluang, fokus pada spesifik, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, dan orientasi tim

Disiplin Kerja

Disiplin kerja, menurut Rivai (2019: 444), adalah teknik yang digunakan manajer untuk berbicara dengan anggota staf dalam upaya untuk membuat mereka mengubah perilaku mereka dan membuat mereka lebih sadar dan bersemangat untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan. Menurut Handoko (2008: 142) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggungjawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil pekerjaan seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitas yang diselesaikan selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja adalah apa yang dicapai suatu organisasi. Menurut Robbins (2013) ada beberapa indikator kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, efesiensi, ketelitian, dan kejujuran.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:3), Secara umum metode penelitian ini diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian bertujuan untuk memperjelas lokasi yang menjadi sasaran penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Maron Banyak Kediri yang berada di Jl. Raya Maron no 184 Kediri, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan Maron Banyak Kediri yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kelurahan Maron Banyak Kediri yang berjumlah pegawai di seluruh divisi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu peneliti mengambil 30 sampel yang diambil dari seluruh divisi.

Penentuan Jumlah Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dalam pengambilan sampel. Peneliti menggunakan seluruh pegawai Kelurahan Maron Banyak Kediri. Penentuan jumlah sampel menggunakan data pegawai yang bekerja di Kelurahan Maron Banyak Kediri. Jumlah pegawai yang menjadi sampel penelitian sebanyak 30 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
Budaya Organisasi	X _{1.1}	0,252	0,004
	X _{1.2}	0,564	0,001
	X _{1.3}	0,501	0,005
	X _{1.4}	0,303	0,003
	X _{1.5}	0,291	0,003
	X _{1.6}	0,208	0,000
	X _{1.7}	0,174	0,000
	X _{1.8}	0,241	0,032
	X _{1.9}	0,316	0,028
	X _{1.10}	0,587	0,001
Disiplin kerja	X _{2.1}	0,410	0,000
	X _{2.2}	0,370	0,044
	X _{2.3}	0,367	0,046
	X _{2.4}	0,246	0,024
	X _{2.5}	0,475	0,001
	X _{2.6}	0,411	0,000
	X _{2.7}	0,279	0,001

	X _{2.8}	0,324	0,032
Kinerja Pegawai	Y _{.1}	0,104	0,001
	Y _{.2}	0,114	0,000
	Y _{.3}	0,023	0,000
	Y _{.4}	0,035	0,003
	Y _{.5}	0,241	0,010
	Y _{.6}	0,323	0,000
	Y _{.7}	0,404	0,027
	X _{.8}	0,185	0,001
	X _{.9}	0,295	0,003
	X _{.10}	0,222	0,022

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil tabel menunjukkan bahwa tiap item pertanyaan nilai sig nya lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa seluruh item Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabel
1.	Budaya Organisasi (X1)	0,727	0,600
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,720	0,600
4.	Kinerja Perangkat (Y)	0,670	0,600

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh bahwa nilai *cronbach's Alpha* semua reliabel untuk 4 variabel. Maka data tersebut dikatakan dapat dipercaya atau reliabel karena bernilai lebih dari 0,60. Sementara untuk nilai Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,727 > 0,60, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,720 > 0,60, dan Kinerja (Y) sebesar 0,670 > 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

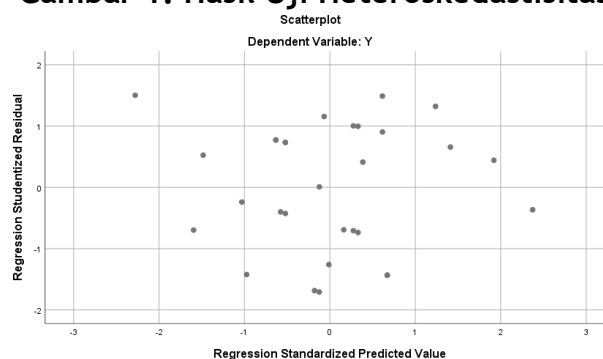
Tes One Sample Kolmogorov-Smirnov	
Nilai Asymp Sig. (2 tailed)	Keterangan
0,063	Normal

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari hasil tabel diperoleh hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-smirnov didapatkan nilai Asymp Sig. (2 tailed) sebesar 0,063 bernilai lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan uji yang dilakukan lolos atau data yang digunakan dalam Penulisan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik yang ditunjukkan diatas dapat diamati bahwa hasil uji heterokedastisitas dengan grafik scatterplot menunjukkan persebaran titik berada diatas dan dibawah 0 dan tidak mengumpul disatu sisi, selain itu titik- titik tidak membentuk pola tertentu serta tidak bergelombang. Dari hasil pengamatan grafik maka dapat disimpulkan data yang diuji bebas dari heterokedastisitas atau lolos uji sehingga data antara pengamat satu dengan yang lain unik atau menunjukkan ketidaksamaan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi (X ₁)	0,986	1,014	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja(X ₂)	0,986	1,014	Bebas Multikolinearitas
Variabel Dependen (Y)		Kinerja Perangkat	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Hasil uji yang ditunjukkan dalam tabel menunjukkan bahwa variabel X₁ dan X₂ didapatkan hasil *Tolerance* >0,10 dan *VIF* <10 sehingga secara keseluruhan dinyatakan bahwa data yang digunakan baik atau keseluruhan data Variabel bebas lolos uji atau bebas gejala multikolinieritas. Sehingga data yang digunakan dalam model regresi dapat dipercaya dan objektif.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	41.085	10.432			.001	
X1	.571	.329	.568	3.312	.000	H ₁ : Positif Signifikan
X2	.329	1.266	.384	3.179	.000	H ₂ : Positif Signifikan

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

$$Y = 41,085 + 0,571 (\text{Budaya Organisasi}) + 0,329 (\text{Disiplin Kerja}) + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konsta sebesar 41,085 berarti bahwa jika variabel budaya organisasi & disiplin kerja sama dengan nol, maka kinerja Pegawai adalah sebesar 41,085
2. Nilai koefisien B₁ = 0,571 menunjukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai jika menerapkan budaya organisasi yang baik seperti berani mengambil resiko,bekerjasama antar team,bekerja dengan agresif, berorientasi pada manfaat diperkirakan kinerja Pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Nilai koefisien B₂ = 0,329 menunjukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai jika adanya dorongan bekerja tepat waktu,taat pada aturan kantor dan disiplin dalam bekerja terhadap perusahaan. Maka akan diperkirakan kinerja Pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	thitung	ttabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	3.312	2,042	0,000	H1 : Diterima
Disiplin Kerja	3.179	2,042	0,000	H2 : Diterima
Variabel Dependen	Kinerja			

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Bagian diatas menampilkan hasil pengujian t sebagai berikut:

1. Pada X_1 yaitu Budaya Organisasi $t = 3,312$ dan $Sig. = 0,000$. Dikarenakan nilai thitung yaitu 3,312 lebih besar dari ttabel 2,042 dan nilai Sig. Kurang dari 0,05 maka variabel Motivasi H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja perangkat di Kantor Desa Maron Banyak. Maka, Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.
2. Pada X_2 yaitu Disiplin Kerja $t = 3,179$ dan $Sig. = 0,000$. Dikarenakan nilai thitung yaitu 3,179 lebih besar dari ttabel 2,042 dan nilai Sig. Kurang dari 0,05 maka variabel disiplin kerja H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja perangkat di Kantor Desa Maron Banyak. Maka, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

Variabel	Fhitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi, Disiplin Kerja	36.619	2,92	0,000	H4 : Diterima
Variabel Dependen	Kinerja			

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Bagian diatas menampilkan hasil pengujian Fhitung sebesar $36.619 > Ftabel 2,92$ dengan $Sig. = 0,000$. Dikarenakan nilai Sig. kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak, yang artinya budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Nilai		
	R	R Square	Adjusted R Square
Budaya Organisasi Disiplin Kerja	0,874	0,841	0,899
Variabel Dependen	Kinerja		

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel diatas menampilkan hasil uji SPSS dalam tabel *summary* sebagai berikut:

1. $R = 0,874$ artinya koefisien korelasinya sebesar 0,998.
2. *Adjusted R Square* = 0,899 menunjukkan angka koefisien determinasinya (R^2). Artinya variansi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja sebesar 89,9% dan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ditemukan koefisien regresi = 0,329 dengan $t = 3,312$ dan $\text{Sig.} = 0,000$. Hal ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perangkat desa jika memiliki budaya organisasi yang baik diantaranya erani mengambil resiko, bekerjasama antar team, bekerja dengan agresif maka akan menaikkan kinerja pegawai dalam bekerja di Kantor Desa Maron banyakan akan semakin baik.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditemukan koefisien regresi = 1,266 dengan $t = 3,179$ dan $\text{Sig.} = 0,000$. Hal ini menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat. Perangkat desa jika dipenuhi kebutuhan dan keperluannya dengan adanya disiplin kerja yang baik yaitu akan dapat meningkatkan kinerja perangkat dalam bekerja di Kantor Maron Banyakan menjadi semakin baik.

4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat

Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat ditemukan nilai F hitung sebesar 36,619 dengan $\text{Sig.} = 0,000$. Hal ini kedua variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka, budaya organisasi, dan disiplin kerja membuat para perangkat desa tersebut melakukan kinerja baik.

5. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan peneliti dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dan simultan pada Kantor Desa Maron Banyakan. Penelitian ini dilakukan pengujian dengan menggunakan SPSS 22.5 sehingga dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat
3. Variabel secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis sebesar $36,619 > F_{\text{tabel}} 2,73$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kedua variabel independent (Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja) mampu memberikan pengaruh yang kuat atau menjelaskan keseluruhan variasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Perangkat Desa.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Rafika Aditama.
2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ashar Sunyoto Munandar (2008). Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agung, A. P. A. (2012). Metodologi Penelitian Bisnis. Universitas Brawijaya: Alfabeta.

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Cetakan kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Puji, Indah, 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi - Universitas Gadjah Mada. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen (pertama)*. BPFE-Yogyakarta. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Prasadj, Ricardianto., 2018., *Human Capital Management*. In Media, Bogor.
- Rusdy A. Rivai. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, Edgar H., 2004, *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2012). Statistika untuk Penelitian. Graha Ilmu.

Sujarweni, V. Wiratna & Utami, L. R. (2019). THE MASTER BOOK OF SPSS (p. 328). Penerbit STARUP.

Sholihin, Ustadus. (2021) Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening. 6 (1), 86-99.

Timotius Duha. (2014). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Wardiah, Mia Lasmi. (2016). Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.