PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP BUDAYA KERJA DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA BARAT

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

Oleh
RAISA PURNAMA JINGGA
22002224

DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2026

PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP BUDAYA KERJA DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA BARAT

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

Oleh
RAISA PURNAMA JINGGA
22002224

DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2026

PERSETUJUAN SKRIPSI

PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP BUDAYA KERJA DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Raisa Purnama Jingga

NIM/BP : 22002224 / 2022

Departemen : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Mei 2026

Disetujui oleh:

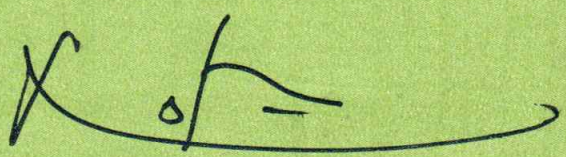
Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. Jasrial, M.Pd.

NIP. 19610603 198602 1 001

Kepala Departemen,



Dr. Sulastri, M.Pd

NIP. 19811001 200812 2 004

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul	:	Persepsi Pegawai terhadap Budaya Kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat
Nama	:	Raisa Purnama Jingga
NIM	:	22002224
Departemen	:	Administrasi Pendidikan
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan

Padang, Mei 2026

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Prof. Dr. Jasrial, M.Pd.	: .....
2. Anggota : Dr. Merika Setiawati, M.Pd.	: .....
3. Anggota : Singgih Ginanjar, M.Pd.	: .....

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Raisa Purnama Jingga
NIM	:	22002224
Departemen	:	Administrasi Pendidikan
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan
Judul	:	Persepsi Pegawai terhadap Budaya Kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, Mei 2026

Saya yang menyatakan,



Raisa Purnama Jingga

NIM. 22002224

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, petunjuk serta dorongan yang sangat berarti dari berbagai pihak baik secara moril maupun spiritual. Melalui kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, untuk itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Jasrial, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan keyakinan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Sulastri, M.Pd. selaku kepala Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dr. Merika Setiawati, M.Pd. selaku dosen kontibutor pertama dan Bapak Singgih Ginanjar, M.Pd selaku dosen kontibutor kedua yang telah memberikan masukan, kritik, saran dan juga bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Hade Afriansyah, M.Pd. selaku Kepala Labor Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
5. Seluruh Dosen dan Staff administrasi Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Dinas dan Seluruh staf karyawan/karyawati Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan membantu penulis selama pembuatan skripsi ini.
7. Kepada kedua orang tua penulis sayangi, Bapak Adi Satria dan Mama Eri Evrianti. Terima kasih penulis ucapkan atas segala pengorbanan dan ketulusan yang diberikan. Selalu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan, mengusahakan, memberikan dukungan baik secara moral maupun finansial, serta memprioritaskan pendidikan dan kebahagiaan anak-anaknya. Terima kasih yang tak terhingga atas segala bentuk dukungan, baik secara material, moril, maupun spiritual, serta kasih sayang yang tiada batas yang telah diberikan hingga terselesaikannya skripsi ini dengan baik.

8. Kepada saudara kandung penulis abang Isbel Rasi Dewata, S.Hum. yang senantiasa memberikan dukungan, bantuan, perhatian, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Kepada Bharada Eko Saputra, yang telah menjadi sosok yang selalu ada untuk menjadi tempat berkeluh kesah penulis diwaktu lelah, menjadi pendengar yang baik, selalu menghibur penulis, selalu mengusahakan apapun yang terbaik bagi penulis, menjadi penasehat yang baik, dan senantiasa memberikan cinta serta dukungan untuk tidak pantang menyerah.
10. Kepada yang tersayang Kak Ica, Rany, Kak Amel dan Aul, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan, waktu, tenaga, serta perhatian yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman angkatan 2022 Departemen Administrasi Pendidikan yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Raisa Purnama Jingga, ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, walaupun banyaak walaupun banyak tantangan dan rintangan yang dihadapi, namun tetap mampu bertahan dan meneyelesaikan skirpsi ini, yang senantiasa menikmati setiap prosesnya perkuliahan yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

ABSTRAK

Raisa Purnama Jingga, 2026. Persepsi Pegawai terhadap Budaya Kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya budaya kerja sebagai pedoman dalam membentuk perilaku, sikap, dan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Namun, berdasarkan fenomena di lapangan masih ditemukan beberapa permasalahan seperti kedisiplinan pegawai yang belum optimal, kurangnya kerja sama, profesionalisme yang belum maksimal, sikap kerja yang kurang aktif, serta kualitas pelayanan yang belum sepenuhnya memenuhi harapan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap budaya kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai yang berjumlah 104 orang dan sampel sebanyak 83 orang yang diambil menggunakan teknik *Proportional Random Sampling.* Instrumen yang digunakan adalah angket skala Likert 5 poin yang terdiri dari 43 item pernyataan yang mencakup indikator kerja sama, disiplin, profesional, sikap kerja, dan kualitas pelayanan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap budaya kerja secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,36 yaitu: 1) kerja sama memperoleh skor rata-rata 4,31 berada pada kategori baik, 2) disiplin memperoleh skor rata-rata 4,40 berada pada kategori baik, 3) professional kerja memperoleh skor rata-rata 4,36 berada pada kategori baik, 4) sikap kerja memperoleh skor rata-rata 4,32 berada pada kategori baik, 5) kualitas pelayanan memperoleh skor rata-rata 4,42 berada pada kategori baik. Hal ini menunjukan Budaya kerja yang diterapkan telah mampu mendukung pelaksanaan tugas pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pimpinan instansi terus memperkuat penerapan budaya kerja melalui pembinaan dan pengawasan yang berkelanjutan, pegawai meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya disiplin, kerja sama, dan profesionalisme, serta peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi budaya kerja.

Kata kunci: Persepsi Pegawai, Budaya Kerja, Instansi Pemerintah

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas berkat rahmat dan karunia-Nya berupa pengetahuan, kesehatan dan kesempatan yang diberikan kepada saya selaku penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Persepsi Pegawai terhadap Budaya Kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan Strata Satu (S1) pada Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan saran dan masukan yang bersifat membangun demi menyempurnakan skripsi pada masa yang akan datang. Peneliti berharap skripsi ini nantinya dapat bermanfaat untuk masa akan datang. Aamiin.

Padang, April 2026

Raisa Purnama Jingga
NIM.22002224

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **ii**
DAFTAR ISI ..... **iii**
DAFTAR TABEL ..... **v**
DAFTAR GAMBAR ..... **vi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **vii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 7
C. Pembatasan Masalah 8
D. Rumusan Masalah 9
E. Pertanyaan Penelitian 9
F. Asumsi Penelitian 9
G. Tujuan Penelitian 10
H. Manfaat Penelitian 10
BAB II KAJIAN TEORI **12**
A. Kajian Pustaka 12
1. Pengertian Persepsi 12
2. Pengertian Budaya Kerja 13
3. Karakteristik Budaya Kerja 16
4. Fungsi Budaya Kerja 18
5. Peran Budaya Kerja pada Aktivitas Bekerja 20
6. Pentingnya Budaya Kerja 21
7. Indikator Budaya Kerja 24
B. Kajian Penelitian yang Relevan 37
C. Kerangka Berpikir 39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN **42**
A. Desain Penelitian 42
B. Populasi dan Sampel Penelitian 42
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian 45
D. Instrumen Penelitian 48
E. Teknik Pengumpulan Data 52

F. Teknik Analisis Data 54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 56
A. Hasil Penelitian 56
B. Pembahasan 63
C. Keterbatasan 74
BAB V PENUTUP 76
A. Kesimpulan 76
B. Implikasi 78
C. Rekomendasi Penelitian 80
DAFTAR PUSTAKA 83
LAMPIRAN 89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat Hadir Tepat Waktu dari Bulan Oktober 2025 – Februari 2026 4
Tabel 1.2 Data Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat yang Datang Terlambat dari Bulan Oktober 2025 – Februari 2026 5
Tabel 2.1 Indikator Budaya Kerja 25
Tabel 3.1 Populasi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.....43
Tabel 3.2 Sampel Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat 45
Tabel 3.3 Skala Likert 48
Tabel 3.4 Reliability Statistics..... 52
Tabel 3.5 Skala Kategori Pilihan..... 55
Tabel 4.1 Persepsi Pegawai terhadap Budaya Kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat pada aspek kerja sama 56
Tabel 4.2 Persepsi Pegawai terhadap Budaya Kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat pada aspek disiplin kerja..... 57
Tabel 4.3 Persepsi Pegawai terhadap Budaya Kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat pada aspek profesional..... 59
Tabel 4.4 Persepsi Pegawai terhadap Budaya Kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat pada aspek sikap kerja 60
Tabel 4.5 Persepsi Pegawai terhadap Budaya Kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat pada aspek kualitas pelayanan..... 61
Tabel 4.6 Budaya kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat . 62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian Persepsi Pegawai terhadap Budaya Kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat 41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-kisi Angket Penelitian 89
Lampiran 2. Pengantar Angket Penelitian 90
Lampiran 3. Petunjuk Pengisian Angket 91
Lampiran 4. Angket Penelitian 92
Lampiran 5. Tabulasi Hasil Uji Coba 95
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Realibitas Instrumen 96
Lampiran 7. Tabel Nilai r Product Moment 98
Lampiran 8. Tabulasi Hasil Penelitian 99
Lampiran 9. Data Hasil Peneliti Persepsi Pegawai terhadap Budaya Kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat 102
Lampiran 10. Surat Izin Observasi Penelitian ke Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat 109
Lampiran 11. Surat Izin Penelitian ke Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat 110
Lampiran 12. Surat Balasan Izin Penelitian dari Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat 111


UNIVERSITAS NEGERI PADANG
UNP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini semua perubahan terjadi sangat cepat, seperti perubahan lingkungan dan teknologi. Dalam dunia kerja, untuk menghadapi persaingan yang begitu ketat dan keberlangsungan suatu lembaga atau instansi diperlukan adanya perubahan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu instansi. Tanpa adanya SDM yang berkualitas, tujuan dan sasaran instansi tidak akan dapat dicapai secara efektif maupun efisien. Oleh karena itu, peran SDM menjadi sangat penting dalam mendukung kinerja pegawai.

Era kerja yang semakin kompetitif dan dinamis menjadi isu penting dalam psikologi organisasi. Hal ini dapat dipahami sebagai respons emosional, psikologis, dan fisik terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu, yang dapat menurunkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi. Kondisi ini secara tidak langsung dapat memengaruhi sikap dan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, termasuk dalam membentuk persepsi terhadap budaya kerja di lingkungan organisasi. (Setiawati, 2025). Selain itu, setiap individu memiliki pandangan yang berbeda mengenai hal-hal ataupun tindakan yang terjadi di lingkungannya. Hal ini disebut dengan perspektif. Pandangan atau persepsi sendiri dapat berupa hal yang positif maupun negatif (semua bergantung kepada sesuatu yang dinilai).

Perspektif psikologis, pemahaman mengenai budaya kerja tidak terlepas dari bagaimana pegawai memaknainya. Rakhmat, (2010) menjelaskan persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi berkaitan erat dengan proses komunikasi karena menentukan bagaimana seseorang memahami pesan yang diterimanya. Setiap individu diharapkan memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sebab kemampuan yang baik akan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan (Susanti et al., 2025).

Budaya kerja merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang berkembang dalam suatu organisasi serta menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Teori budaya kerja yang dikemukakan oleh Edgar H. Schein, budaya tidak hanya tampak pada simbol dan praktik kerja (artefak), tetapi juga pada nilai yang dianut dan asumsi dasar yang tidak disadari. Dengan demikian, budaya kerja bukan sekadar aturan formal, melainkan konstruksi sosial yang dibentuk melalui interaksi, pengalaman, dan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerjanya.

Instansi pemerintah dalam budaya kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kebiasaan positif serta kerja sama yang solid antar pegawai, akan didapatkan hasil kerja yang optimal. Dalam PERMENPAN dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu atau kelompok yang didasarkan atas nilai-nilai yang diyakini

kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam mengerjakan pekerjaan sehari- hari (Erman & Frinaldi, 2021). Sedangkan menurut (Rosiawati et al., 2023) bahwa budaya kerja terbentuk dari norma, nilai, dan peraturan yang membimbing perilaku serta sikap individu dalam bekerja. Dengan penerapan budaya kerja yang baik, diharapkan pegawai mampu bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan menjalin kerja sama yang solid demi tercapainya tujuan organisasi.

Pada konteks organisasi publik, budaya kerja memiliki implikasi strategis terhadap kualitas pelayanan, profesionalisme kerja, serta tingkat akuntabilitas institusi. Instansi pemerintah dituntut untuk mengedepankan disiplin, kerja sama, profesinalisme, sikap kerja, dan kualitas pelayanan. Hal ini sejalan dengan kebijakan reformasi birokrasi yang diatur melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, yang menekankan pentingnya perubahan pola pikir (*mindset*) dan budaya kerja (*culture set*) aparatur sipil negara. Transformasi tersebut menempatkan persepsi pegawai sebagai faktor kunci dalam keberhasilan implementasi nilai-nilai organisasi.

Untuk menggambarkan tingkat disiplin kehadiran pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat, peneliti menyajikan data rekapitulasi kehadiran tepat waktu dan keterlambatan pegawai dalam bentuk tabel per bulan. Data tersebut digunakan untuk melihat kondisi kehadiran pegawai secara deskriptif.

Tabel 1.1 Data Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat Hadir Tepat Waktu dari Bulan Oktober 2025 – Februari 2026

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hadir Tepat Waktu (Orang)
Oktober	104	60
November	104	58
Desember	104	56
Januari	104	54
Februari	104	52

Sumber: Data absensi pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat yang diperoleh dari pegawai terkait (diolah peneliti, 2026).

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang hadir tepat waktu selama periode Oktober 2025 himgga Februari 2026 menunjukkan kecenderungan mengalami penurunan. Dari total 104 pegawai, jumlah yang hadir tepat waktu berkisar antara 52 hingga 60 orang setiap bulan. Pada bulan Oktober tercatat 60 pegawai hadir tepat waktu, namun jumlah tersebut kemudian mengalami penurunan secara bertahap hingga mencapai 52 orang pada bulan Februari. Meskipun pada beberapa bulan terdapat sedikit peningkatan, secara umum data tersebut menunjukkan bahwa tingkat konsistensi kehadiran tepat waktu masih belum menunjukkan pola yang stabil. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak seluruh pegawai mampu mematuhi ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan secara konsisten. Penurunan kehadiran tepat waktu yang terlihat secara berkelanjutan menunjukkan adanya masalah kedisiplinan yang masih berlangsung, sehingga kehadiran tepat waktu belum sepenuhnya menjadi budaya kerja yang kuat di lingkungan instansi tersebut.

Tabel 1.2 Data Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat yang Datang Terlambat dari Bulan Oktober 2025 – Februari 2026

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Terlambat (Orang)
Oktober	104	44
November	104	46
Desember	104	48
Januari	104	50
Februari	104	52

Sumber: Data absensi pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat yang diperoleh dari pegawai terkait (diolah peneliti, 2026).

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang datang terlambat selama periode Oktober 2025 hingga Februari 2026 menunjukkan kecenderungan meningkat. Dari total 104 pegawai, jumlah yang terlambat berkisar antara 44 hingga 52 orang setiap bulan. Pada bulan Oktober tercatat 44 pegawai datang terlambat, dan angka tersebut terus mengalami peningkatan hingga mencapai 52 orang pada bulan Februari, meskipun pada bulan April dan Agustus sempat terjadi sedikit penurunan. Secara umum, data ini memperlihatkan bahwa tingkat keterlambatan masih tergolong tinggi dan belum menunjukkan perbaikan yang signifikan. Kondisi ini memperkuat fenomena penelitian bahwa disiplin kerja pegawai, khususnya dalam aspek kepatuhan terhadap jam kerja, masih perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi.

Selain data absensi, hasil observasi yang saya lakukan selama melaksanakan Praktik Lapangan Manajemen Pendidikan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat pada tanggal 10 Juli hingga 22 Agustus 2025 mengungkapkan beberapa fenomena yang mendukung temuan tersebut.

1. Adanya pegawai yang tidak mengikuti aturan jam kerja kantor, telihat dari adanya pegawai yang datang terlambat dan keluar dari kantor pada jam kerja tanpa alasan yang jelas, serta masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi jam kerja, terlihat dari kedatangan terlambat, meninggalkan kantor tanpa izin.
2. Kurangnya Profesional dalam menjalankan tugas, beberapa pegawai yang tidak menunjukkan sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaanya, seperti menunda-nunda pekerjaan, ada pegawai yang menyerahkan pekerjaanya kepada pegawai lain, serta bekerja secara tergesa-gesa sehingga hasilnya kurang teliti dan menyerahkan laporan/dokumen melewati batas waktu yang telah ditetapkan.
3. Kerja sama antar pegawai belum bejalan secara optimal, terlihat adanya beberapa pegawai yang enggan membantu rekan kerjanya yang sedang kesulitan menyelesaikan pekerjaannya. Padahal dalam budaya kerja yang baik, setiap pegawai diharapkan memiliki rasa saling membantu dan mendukung demi tercapaikan tujuan bersama.
4. Terdapat sejumlah pegawai yang kurang menunjukkan keaktifan dalam bekerja, terlihat dari sikap mereka yang hanya duduk di dalam ruangan tanpa melakukan kegiatan atau pekerjaan yang produktif.
5. Pelayanan belum berjalan secara optimal, tercermin dari keterlambatan penyelesaian tugas sehingga prosedur pelayanan menjadi lambat.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang diuraikan diatas tentang budaya kerja belum adanya kesesuaian dengan yang diharapakan. Ketidaksesuaian antara nilai yang diharapkan dengan realitas yang terjadi di lapangan menjadi

dasar penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji secara dalam mengenai Persepsi Pegawai Terhadap Budaya Kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah: Persepsi Pegawai terhadap Budaya Kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut:

1. Rendahnya Disiplin Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai yang masih datang terlambat, pergi keluar disaat jam bekerja, dan terlambat dalam menyelesaikan tugasnya. Lemahnya kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan kedinasan yang berlaku, menjadi hal yang perlu diperhatikan.
2. Kurangnya profesional kerja dalam menjalankan tugas. Dapat dilihat dari tugas yang diberikan. Tugas tersebut sering mengalami keterlambatan dalam penyelesaian, sehingga sangat mempengaruhi profesionalisme dalam melaksanakan tugas.
3. Kurangnya kerja sama antar pegawai. Beberapa pegawai terlihat enggan untuk menawarkan ataupun meminta bantuan kepada rekan kerja dalam mengerjakan tugas. Hal tersebut mengakibatkan kolaborasi kerja belum berjalan efektif sebagaimana yang diharapkan dalam budaya kerja yang baik.
4. Kurangnya sikap kerja pegawai, terlihat dari beberapa pegawai yang bersikap pasif di tempat kerja, hanya duduk tanpa melakukan kegiatan produktif, atau menunggu instruksi tanpa inisiatif. Kondisi ini menunjukkan rendahnya

motivasi dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas, sehingga produktivitas kerja menjadi terhambat.

5. Kualitas pelayanan yang belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari lambatnya respon pegawai mengenai pelayanan yang ada, keterlambatan penyelesaian tugas, kurangnya ketelitian dalam membuat laporan, serta minimnya dukungan terhadap rekan kerja maupun masyarakat yang membutuhkan layanan.

Kelima aspek ini dipilih karena paling dominan muncul dalam fenomena lapangan dan paling sering digunakan dalam persepsi budaya kerja organisasi publik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah di paparkan sebelumnya dapat di identifikasi banyaknya masalah penelitian yang terkait dengan budaya kerja. Untuk menghindari ruang ringkup permasalahan yang terlalu luas dan agar penelitian ini lebih fokus, maka penulis akan membatasi penelitian ini mengenai **"Persepsi Pegawai terhadap Budaya Kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat"**, yang mencangkup 5 (Lima) aspek yaitu: 1) Kerja sama, 2) Disiplin, 3) Profesional Kerja, 4) Sikap Kerja dan 5) Kualitas Pelayanan.

Kelima aspek tersebut dipilih karena paling dominan muncul dalam fenomena yang terjadi di lapangan, dan aspek tersebut juga paling sering digunakan dalam penerapan budaya kerja instansi publik.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah penelitian ini yaitu: Seberapa baik persepsi pegawai terhadap budaya kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat dalam aspek Kerja sama, disiplin, profesional kerja, sikap kerja, dan kualitas pelayanan.

E. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas maka digunakan beberapa penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa baik persepsi pegawai terhadap kerja sama di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?
2. Seberapa baik persepsi pegawai terhadap disiplin di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?
3. Seberapa baik persepsi pegawai terhadap profesional kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?
4. Seberapa baik persepsi pegawai terhadap sikap kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?
5. Seberapa baik persepsi pegawai terhadap kualitas pelayanan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?

F. Asumsi Penelitian

Asumsi yang digunakan pada penelitian ini yaitu Setiap pegawai memiliki persepsi yang berbeda terhadap budaya kerja yang berlaku, serta budaya kerja yang disampaikan merupakan kondisi umum yang ada pada setiap instansi.

G. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang:

1. Persepsi pegawai terhadap kerja sama di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
2. Persepsi pegawai terhadap disiplin di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
3. Persepsi pegawai terhadap profesional kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
4. Persepsi pegawai terhadap sikap kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
5. Persepsi pegawai terhadap kualitas pelayanan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

H. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan budaya kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini juga dapat memberikat kontribusi sebagai kajian mengenai budaya kerja pada organisasi (norma serta kejadian yang benar benar terjadi di lapangan). Sehingga penelitian ini bisa digunakan sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai

Penelitian ini dapat membantu pegawai untuk memahami kondisi budaya kerja yang ada. Serta pegawai dapat mengetahui budaya kerja yang baik dan mengetahui apa saja aspek budaya yang harus diperbaiki, seperti kedisiplinan, Kerjasama, Profesionalisme, sikap kerja dan kualitas pelayanan

b. Bagi Pemimpin

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pemimpin untuk mengatur budaya kerja yang ada. Penelitian ini juga memberikan informasi akurat mengenai persepsi pegawai tentang budaya kerja, sehingga hasil penelitian ini dapat menjadi dasar atau landasan pemimpin untuk melihat dan mengatur budaya kerja. Dengan kata lain, pemimpin memperoleh panduan untuk budaya kerja yang sesuai dengan data dan membuat keputusan yang lebih objektif.

c. Bagi Pembaca dan Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu terutama di bidang administrasi Pendidikan dan budaya kerja. Sehingga dapat mendorong peneliti lain untuk melaksanakan penelitian sejenis yang lebih mendalam dan sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya


UNIVERSITAS NEGERI PADANG
UNP

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai tentang budaya kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari seluruh aspek budaya kerja yang memperoleh skor rata-rata pada kategori baik dengan keseluruhan skor rata-rata 4,36. Skor rata-rata tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja di lingkungan kantor telah diterapkan secara positif dan konsisten oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Nilai ini juga mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki persepsi yang baik terhadap kondisi budaya kerja yang ada di instansi. Kesimpulan ini diperoleh dari evaluasi terhadap lima aspek utama budaya kerja, yaitu kerja sama, disiplin, professional kerja, sikap kerja, dan kualitas pelayanan. Secara rinci, kesimpulan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kerja sama memperoleh skor rata-rata 4,31 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antar pegawai telah terjalin dengan harmonis melalui komunikasi yang jelas dan mudah dipahami. Skor tersebut mengindikasikan bahwa pegawai mampu bekerja secara kolaboratif dan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan bersama sehingga tercipta hubungan kerja yang kondusif di lingkungan organisasi.
2. Disiplin kerja memperoleh skor rata-rata 4,40 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki kesadaran dan komitmen yang

tinggi dalam mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan kerja. Nilai rata-rata pada indikator ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat kepatuhan yang baik terhadap aturan dan tanggung jawab kerja sehingga mampu menciptakan budaya kerja yang tertib dan teratur.

3. Profesional kerja memperoleh skor rata-rata 4,36 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah bekerja dengan teliti dan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Skor ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki kemampuan dan tanggung jawab kerja yang baik sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.
4. Sikap kerja memperoleh skor rata-rata 4,32 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki sikap kerja yang positif, ditandai dengan konsistensi dan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa pegawai mampu menunjukkan perilaku kerja yang positif, bertanggung jawab, dan mampu menjaga hubungan kerja yang baik dalam lingkungan organisasi.
5. Kualitas pelayanan memperoleh skor rata-rata 4,42 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu memberikan pelayanan yang optimal serta menyampaikan informasi secara jelas kepada masyarakat. Skor rata-rata yang paling tinggi pada indikator ini menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan pegawai telah berjalan dengan sangat baik, sehingga masyarakat dapat menerima pelayanan yang jelas, cepat, dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

B. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa implikasi yang bisa diterapkan, yaitu sebagai berikut :

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian administrasi pendidikan, khususnya mengenai budaya kerja di lingkungan instansi pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kerja sama, disiplin, profesional kerja, sikap kerja, dan kualitas pelayanan berada pada kategori baik, sehingga memperkuat teori budaya kerja yang menyatakan bahwa budaya kerja yang positif dapat mendukung efektivitas organisasi dan perilaku kerja pegawai. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan persepsi pegawai terhadap budaya kerja pada organisasi sektor publik.

2. Implikasi Praktis

a. Kepala Dinas

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat dalam melakukan pembinaan budaya kerja pegawai. Kepala dinas diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang terbuka dan mendukung pegawai untuk berinovasi, menyampaikan ide, serta berani mengambil keputusan dalam pekerjaan. Selain itu, diperlukan pengawasan dan evaluasi secara berkala untuk meningkatkan disiplin kerja dan memperkuat kerja sama antarpegawai

b. Pegawai Dinas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai perlu meningkatkan budaya kerja terutama dalam kemampuan mencari solusi terhadap permasalahan pekerjaan, keberanian mengemukakan ide atau gagasan, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Pegawai diharapkan lebih aktif dalam memberikan masukan, melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, dan meningkatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu agar tercipta lingkungan kerja yang lebih efektif dan produktif

c. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti budaya kerja pada instansi pemerintah. Peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang berkaitan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kinerja pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda atau memperluas lokasi penelitian agar diperoleh hasil yang lebih mendalam dan komprehensif

3. Kebijakan

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan budaya kerja pegawai. Kebijakan tersebut dapat berupa peningkatan pembinaan disiplin, penguatan kerja sama tim, pelatihan profesionalisme, serta

peningkatan kualitas pelayanan publik. Dengan adanya kebijakan yang mendukung budaya kerja positif, diharapkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat terus meningkat.

C. Rekomendasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka ada beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan sebagai berikut:

1. Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat

   Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat disarankan untuk terus memperkuat implementasi budaya kerja yang telah berjalan dengan baik melalui kebijakan yang lebih terintegrasi. Penguatan dapat dilakukan dengan menyusun program pengembangan budaya kerja berbasis nilai-nilai organisasi, memperjelas standar operasional prosedur (SOP), serta mendorong inovasi pelayanan publik. Selain itu, perlu dikembangkan sistem evaluasi kinerja yang tidak hanya berfokus pada kepatuhan, tetapi juga pada hasil kerja, kualitas pelayanan, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Upaya ini penting untuk menjaga konsistensi kinerja organisasi sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

2. Kepala Dinas

   Kepala Dinas diharapkan dapat berperan aktif sebagai pemimpin yang mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif dan inovatif. Kepemimpinan yang terbuka, komunikatif, dan partisipatif perlu terus ditingkatkan agar mampu membangun kepercayaan serta memperkuat kerja sama antarpegawai. Selain itu, Kepala Dinas dapat memberikan motivasi

melalui penghargaan terhadap kinerja pegawai, mendorong pengambilan inisiatif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan ide dan kreativitas. Penguatan fungsi pengawasan dan pembinaan secara berkelanjutan juga penting untuk memastikan setiap pegawai bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan.

3. Pegawai

   Pegawai diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas diri dengan mengembangkan kompetensi, menjaga konsistensi dalam bekerja, serta memperkuat sikap profesional dalam menjalankan tugas. Selain itu, pegawai perlu membangun komunikasi yang efektif, meningkatkan kerja sama tim, serta aktif dalam memberikan ide dan solusi untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi. Dengan adanya kesadaran individu untuk terus berkembang, maka budaya kerja yang sudah baik dapat semakin kuat dan memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan.

4. Penelitian Selanjutnya

   Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian yang lebih mendalam dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian dapat menggunakan metode yang lebih variatif seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai budaya kerja. Penelitian juga dapat dilakukan pada instansi atau wilayah yang berbeda sebagai bahan perbandingan, sehingga hasil

penelitian menjadi lebih luas dan relevan dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun praktik manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Aji, A. W., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). *Pengaruh komitmen dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan*. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 3(3), 334–338.

Aryani, R., & Widodo, W. (2020). The determinant of organizational culture and its impact on organization: A conceptual framework. *International Journal of Higher Education*, *9*(3), 64–70.

Arikunto, Susharismi. 2010. *Prosedur penelitian: suatu penelitian pendekatan praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Azura, N., Rahmawati, D., & Suryono, H. (2024). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah. Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 12(2)), 115-118

Denison, D. R., Mishra, A. K., & Daft, R. L. (1995). *Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness*.

Ekowati, S., & Monica, J. (2021). *Analisis Pengaruh Sikap Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu* (Vol. 4, Issue 2).

Ela J. Sagala. (2020). *Firka Aldila_B94216048 disiplin*.

Erman, M. A., & Frinaldi, A. (2021). Dampak Budaya Kerja Dalam Meningkatan Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, *3*(2), 91–99.

Fadillah, I., Pratama, R., Hasanah, N., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2025). *JMDIK: Jurnal Manajemen Dakwah dan Ilmu Komunikasi Kerjasama Tim Dalam Organisasi* (Vol. 1, Issue 2).

Fitri Wahyuningtyas, Y., & Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, S. (2023). Yunita Fitri Wahyuningtyas Lusi Feptiasari Implementasi Budaya Kerja, Motivasi Dan Kinerja Karyawan Di Era Revolusi Industri 4.0 Pada Ottopay Yogyakarta. In *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha* (Vol. 3, Issue 1).

Gustheana, E., & Jasrial. (2022). Persepsi guru tentang pengelolaan pembelajaran daring di SMK Negeri 5 Padang. Journal of Educational Administration and Leadership, 3(2), 272–211.

Hafidulloh, & Ratnaningtyas Dyah. (2024). *Peran Motivasi Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Rsud Dr. Soetomo*.

Hardiyansyah. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator, dan Implementasinya*. Yogyakarta: Gava Media.

Halim, A. (2020). Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, *1*(2), 2020.

Hariandja, Marihot T.E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.

Hariandja, M, T, E., Sentosa Sembiring, Ms. D., & Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, M. (2014). *Studi Tentang Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Studi Kasus Fisip Unpar*.

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hermawan Andi, & Susansi Eni. (2023). Pemodelan dan Optimasi Penguatan Kepemimpinan Melayani. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, *4*(3).

Juliarti Bantam, D., Dwi Febryanto, R., Bilnadzari, Y., Wijaya, A., Studi Psikologi, P., & Jenderal Achmad Yani Yogyakarta, U. (2024). *Strategi Dalam Meningkatkan Kerjasama Tim Di Lingkungan Perusahaan*. https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc

Julindrastuti, D., Program, I. K., Manajemen, S., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). Pengaruh profesionalisme dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 5, Issue 2).

Kartika, O. :, & Kencana, C. (2022). Nomer 1 Januari Tahun 2009 Halaman 1-12. In *Studia Ekonomika* (Vol. 5).

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada

K Lengkong, V. P., H Dotulong, L. O., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi, J. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala The Impact Of Organizational Commitments, Organizational Cultures, And Characteristics Of Organizations On The Productivity Of Employees In Ajb Bumiputera 1912 Manadotikala Branch Office*. *7*(2), 2531–2540.

Kustianingsih, H., Karim, A., & Zulfiani, D. (2018). Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser. In *eJournal Administrasi Negara* (Vol. 6, Issue 2).

Leo Arischa, K., & Frinaldi, A. (2023). *Implementasi Budaya Kerja Pada Organisasi Sektor Publik Di Indonesia*.

Lestari, E. (2024). Persepsi Konsumen Mengenai Harga, Lokasi dan Kualitas Pasar Terhadap Minat beli Konsumen di Pasar Klandasan. Jurnal Minfo Polgan, 13(1), 133–138.

Lie Darwin. (2021). *Pengembangan dan Budaya Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mansur, L., & Tikson, D. T. (2020). *Karakteristik Budaya Organisasi Dan Hubungannya Dengan Kinerja Organisasi Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Di Indonesia*.

Mardani. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang Iii Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, *4*(3), 1–8.

Margaretha, M., Fakultas, D., Universitas, E., Maranatha, K., & Fakultas, N. A. (2020). *Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Duta Marga Silima Di Jakarta Influence Of Job Attitude On The Employees Performance On Pt. Duta Marga Silima In Jakarta*.

Maulidya, S., Susita, D., & Handaru, A. W. (2023). Analisis Pengaruh Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan UMKM di Kota Baubau. *Jurnal Pijar*, *2*(1), 33–43.

Muhammad Nawir, Rahmi Annisa Bachtiar, Sulis Rifka Afifah, & Ainun Lestari. (2024). 4451-Article Text-15548-1-10-20241102-1 disiplin. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X Volume 10 Nomor 03, September 2024*, *3*, 301–320.

Natika, L., & Septianti, L. P. (2023). *Profesionalisme Aparatur Sipil Negara* (Vol.5).

N Ruauw Deysi Lengkong Jantje Mandey, A. C. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. In *JAP NO* (Vol. 31).

Nurul Lestari, J., Keristina Giawa, N., Ekonomi dan Bisnis, F., Pamulang, U., Tangerang Selatan, K., & Banten, P. (2025). HEMAT: Journal of Humanities

Education Management Accounting and Transportation Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jovita Nurul Lestari & Novi Keristina Giawa-Universitas Pamulang*, *2*(1).

Nurgalia, dk. (2024). Budaya Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada KPU Kabupaten Kolaka Utara. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*. 24(3), 488-496.

Prayitno, E., Bambang, S., & Kamiran, P. (2024). Persepsi Karyawan Terhadap Budaya Kerja Dan Dampaknya Pada Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan Di Indonesia. *Jurnal Multidisipliner BHARASA*. 3(2), 71-124.

Rahmawati, E., Kirana, K. C., & Hartanto, S. (2023). *Efektivitas kinerja: Peran budaya organisasi, komitmen dan etos kerja*. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari.

Rahmawati, S., Herlina, E., & Toto. (2022). Pengaruh Kerja dan Partisipasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, *4*(3), 99–109.

Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Rosiawati, I., & Purwanto, A. (2023). Budaya Kerja dan Kompetensi Pegawai sebagai Pendukung Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pengguna. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, *9*(2), 116–128.

Rosiawati, I., Purwanto, A., & Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan, D. (2023). *Budaya Kerja dan Kompetensi Pegawai sebagai Pendukung Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pengguna*.

Sadida, H., Pramono, T., Magister, P., & Publik, A. (2024). Kualitas Pelayanan Publik E-Ktp Di Kecamatan Wates Kabupaten Blitar. In *Jurnal Interaksi* (Vol. 01, Issue 01).

Sari, R., Sudaryana, Y., & Sugiarti, E. (2023). *Penerapan budaya organisasi dalam menumbuhkan semangat produktivitas kerja*. Jurnal KMM, 2(2).

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama

Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Setiawati, M., Laoli, M., Mardatila, A., & Azward, A. S. A. (2025). Manajemen stres kerja dan peningkatan kesejahteraan karyawan dalam psikologi organisasi. *Journal Educational Research and Development*, 2(2), 828–830.

Setiawati, M., Imron, A., Wiyono, B. B., & Burhanuddin. (2020). An Exploration of Visionary Leadership Behaviours in Indonesia : The Values of Local Minangkabau. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 13(4), 1223–1240.

Sianturi, D., Panjaitan, B., & Simorangkir, J. (2023). The Influence of Professionalism and Spiritual Intelligence on IAKN Employee Performance Tarutung in 2023. *Formosa Journal of Science and Technology*, *2*(10), 2795–2814.

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Subandrio dan Dyna, A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Semangaat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arta Boga Cermelang Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen ModalInsani dan Bisnis*, 3(2), 116-122.Maulidya, S., Susita, D., & Handaru, A. W. (2023). Analisis Pengaruh Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan UMKM di Kota Baubau. *Jurnal Pijar*, *2*(1), 33–43.

Sudjana, N. (2010). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tasya, C. Y., Akbar, M. A., & Lina, R. (2024). Work Discipline on Employee Performance Through Work Productivity. *Advances in Human Resource Management Research*, *2*(3), 166–178.

Utaminingsih, R. T., Kunci, K., Pengetahuan, :, Lantai, S., & Kelas, V. (2019). *Tingkat Pengetahuan Siswa Kelas V Dalam Mengikuti Pembelajaran Senam Lantai Di Sd Negeri Deresan Level Of Knowledge Of The Fifth Grade Students On The Gymnastics Learning At Sd Negeri Deresan*.

Ummah, S. M., Rahman, A. A., Husna, S., Sugeng, W., & Mahsuni, A. W. (2024). Filosofi Manajemen Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pr. Gudang Jaya Prima. J*urnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1). 596-602.

Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Wibowo, C. A., Prahiawan, W., & Kambara, R. (2020). Budaya Kerja: Faktor Penentu Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Pada PT Jasa Asuransi Indonesia (Persero) Cabang Serang. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, *4*(1), 11.

Widianto, H., & Zunaidi, R. A. (2024). Measuring the Level of Public Service Quality Using SERVQUAL Method in Gayungan Village, Surabaya City. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 78–87.

Yusuf, A. M. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan. Prenada Media.

Zulaika, S., & Abdul, R. (2024). Perubahan Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Setelah Adanya Pandemi Covid 19 Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*. 50(1), 100-117.

LAMPIRAN