

## ANALISIS DISIPLIN DAN BUDAYA KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CABANG DINAS WILAYAH 5 DINAS PENDIDIKAN PROVINSI LAMPUNG

**Ardansyah<sup>1</sup>, Hepiana Patmarina<sup>2</sup>, Median Syafei<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung  
Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No.26, Labuhan Ratu, Kedaton, 35142, Bandar Lampung, Indonesia

E-mail:

[ardansyah@ubl.ac.id](mailto:ardansyah@ubl.ac.id)

[hepiana@ubl.ac.id](mailto:hepiana@ubl.ac.id)

### Abstract

*Discipline factor plays a very important role in the implementation of employee work. Discipline enforcement itself affects the behavior of each employee. An employee who has a high level of discipline will continue to work well even without being supervised by superiors. A disciplined employee will not steal work time to do other things that have nothing to do with work. Likewise, employees who have discipline will obey the existing regulations in the work environment with high awareness without any sense of coercion. The research method used in this study is a qualitative research method using a soft system methodology approach. Soft system methodology is a research process which in its implementation uses a systems thinking approach. The results of the research are that the employee discipline is not yet optimal, such as violations of the provisions of working hours, the low sense of devotion, awareness and responsibility for official duties, the provision of services to the community that is still not optimal, the use of uniforms that are not in place, violations of disciplinary regulations. The current work culture has not shown anything positive in improving employee performance, such as: Lack of communication between employees with superiors and fellow coworkers, there are still employees who are impolite towards fellow employees and superiors, Lack of leadership role in providing encouragement and employee motivation, the implementation of the organization's vision and mission has not been maximized. The recommendation is that the researcher hopes that the research results can be useful for researchers to add scientific insight to researchers regarding human resource management related to the application of discipline and an ideal work culture to improve employee performance. Then it is expected to be a material for consideration and evaluation for the Branch Office of the Regional 5 Education Office of the Lampung Province in implementing discipline and an ideal work culture for its employees by carrying out a series of appropriate and effective policies and decisions.*

**Keywords:** *Discipline, Work Culture*

### Abstrak

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Penegakan disiplin itu sendiri berpengaruh terhadap perilaku pegawai masing-masing. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan *soft system methodology*. *soft system methodology* merupakan proses penelitian yang dalam pelaksanaannya menggunakan pendekatan berpikir sistem (system Thinking). Adapun hasil penelitian yakni Belum optimalnya kedisiplinan

pegawai yakni seperti Pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja, Masih rendahnya rasa pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas kedinasan, Pemberian pelayanan terhadap masyarakat yang masih belum maksimal, Penggunaan pakaian seragam yang bukan pada tempatnya, Pelanggaran terhadap peraturan disiplin yang diterapkan. Budaya kerja yang ada saat ini belum menunjukkan hal yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai seperti: Kurangnya komunikasi antar pegawai dengan atasan maupun sesama rekan kerja, masih adanya pegawai yang bersifat kurang sopan terhadap sesama pegawai maupun atasan, Kurangnya peran pimpinan dalam memberikan semangat dan motivasi pegawai, belum maksimalnya pelaksanaan visi dan misi organisasi. Adapun rekomendasi yaitu penulis peneliti berharap agar hasil penelitian dapat berguna bagi peneliti untuk menambah wawasan ilmiah peneliti mengenai pengelolaan sumber daya manusia terkait penerapan disiplin dan budaya kerja yang ideal guna meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi bagi Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung dalam menerapkan disiplin dan budaya kerja yang ideal bagi pegawainya dengan melakukan serangkaian kebijakan dan keputusan yang tepat dan efektif.

**Kata Kunci: Disiplin, Budaya Kerja**

### **Pendahuluan**

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Penegakan disiplin itu sendiri berpengaruh terhadap perilaku pegawai masing-masing. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Terkait kedisiplinan pegawai yang dimana penulis menelitinya di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung, saat ini kondisi kedisiplinan pegawai yang ada belum dirasa maksimal hal ini Nampak dari masih adanya beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang disiplin dalam bekerja seperti ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan efektif dan efisien dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas. Bahwa kondisi ini masih kerap terjadi di lingkungan organisasi, penerapan sanksi disiplin yang ada saat ini masih dirasa belum maksimal diterapkan sehingga kondisi pegawai yang ada belum menunjukkan peningkatan kinerja yang baik. Oleh karena itu perlu adanya inovasi dan kebijakan yang tepat untuk dapat memberikan efek positif dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan pengembangan disiplin pegawai di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung. Hal ini dikarenakan baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah instansi. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

Adapun tabel tingkat kehadiran pegawai di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung yakni sebagai berikut

Tabel 1

Data Tingkat Kehadiran Pegawai Tahun 2019

No	Bulan	Tingkat Kehadiran %	Tingkat ketidakhadiran %
1	Januari	80.5	19.5
2	Februari	81.5	18.5
3	Maret	84.4	15.6
4	April	90.0	10.0
5	Mei	75.0	25.0
6	Juni	79.0	21.0
7	Juli	78.5	21.5
8	Agustus	85.0	25.0
9	September	76.2	23.8
10	Oktober	80.0	20.0
11	November	85.0	25.0
12	Desember	80.0	20.0

Sumber : Data Tingkat Kehadiran Pegawai Tahun 2019.

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat dari bulan Januari sampai bulan Desember tahun 2019 tingkat kehadiran pegawai mengalami fluktuasi, dimana tingkat ketidakhadiran pegawai terbesar ada pada bulan Mei dan tingkat ketidakhadiran pegawai terkecil ada pada bulan April 2019. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja dengan dilihat dari tingkat kehadiran yang masih rendah, hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai tersebut.

Selain disiplin pegawai faktor yang juga mempengaruhi yakni budaya kerja yang diterapkan. Budaya kerja dapat mempengaruhi cara pegawai bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya dan cara bekerjanya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Setiap pegawai yang tergabung di dalam sebuah organisasi/ instansi memiliki budaya kerja dimana bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada pegawai yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya kerja yang dimilikinya. Budaya kerja yang ada saat ini di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung belum menunjukkan keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai. Adapun budaya kerja yang ada saat ini diantaranya apel pagi pukul 08.00 WIB, absensi menggunakan finger print, bertutur kata sopan dan santun baik kepada atasan maupun rekan kerja, dan sebagainya.

Dari pemaparan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah disiplin pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung, bagaimanakah budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung. Dalam melakukan sebuah penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu tujuan penelitian sehingga tidak kehilangan arah dalam melakukan penelitian, adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan disiplin pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung, untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung.

## Metodologi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan *soft system methodology*. *soft system methodology* merupakan proses penelitian yang dalam pelaksanaannya menggunakan pendekatan berpikir system (system Thinking). Sistem Thinking atau cara berpikir system adalah salah satu pendekatan yang

diperlukan agar manusia dapat memandang persoalan-persoalan dunia ini dengan menyeluruh dan dengan demikian pengambilan keputusan dan pilihan aksi dapat dibuat lebih terarah kepada sumber-sumber persoalan yang akan mengubah system secara efektif.

*Soft system methodology* adalah sebuah metodologi, yang menetapkan prinsip-prinsip untuk menggunakan metode, yang memungkinkan dilakukan dalam situasi permasalahan yang tidak terstruktur dimana pemeliharaan hubungan setidaknya sama pentingnya dengan pencarian tujuan dan menjawab pertanyaan tentang apa yang harus kita lakukan sama pentingnya dengan menentukan bagaimana melakukannya (Jakson dalam M. Yusuf, 2019: 75).

## **Hasil Penelitian**

### **Temuan Penelitian**

#### **Tahap Pertama *Problem Situation Considered Problematic***

Pada tahap ini, peneliti melakukan penggalan masalah dengan melakukan pengumpulan data dengan dua metode pengumpulan data, yaitu:

##### **Pengumpulan Data Primer**

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan wawancara mendalam dengan narasumber yakni Kepala Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Wilayah V Provinsi Lampung Ibu Indarti, S.Sos, kasi SMA Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Wilayah V Provinsi Lampung Ibu Murti Suryandari, Kasi SMK Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Wilayah V Provinsi Lampung Ibu Estuning dan Para Pegawai Kantor Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Wilayah V Provinsi Lampung. Dalam melakukan analisis disiplin dan budaya kerja pegawai pada Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung melalui pendekatan *soft system methodology* diperlukan adanya analisis faktor internal dan eksternal yang mencakup dalam lingkungan internal diantaranya pimpinan, rekan kerja, gaji/tunjangan kinerja, Lokasi Kerja/bangunan kantor. Sedangkan dalam lingkungan eksternal elemen yang mencakup meliputi kondisi keluarga, kondisi ekonomi dan kondisi lingkungan.

##### **Pengumpulan Data Sekunder**

Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka yaitu proses yang berkaitan dengan pencarian fakta dengan melakukan kegiatan pencarian sumber informasi melalui jurnal penelitian ilmiah yang memiliki relevansi dengan penelitian yang sedang dilakukan.

#### **Tahap Kedua Menggambarkan Situasi Masalah**

Langkah awal dalam pembuatan sistem kelembagaan adalah dengan menentukan pola aktivitas yang relevan dengan mengidentifikasi *stakeholder* yang terlibat pada aktifitas instansi yang dilakukan oleh manusia sebagai aktor atau pelaku yang menjalankan sistem.

Tabel 9.  
Stakeholder

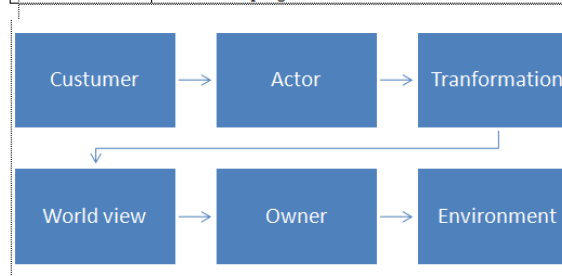
No	System	Sub System	Supra System
1	<i>Internal Stakeholder</i> a. Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung	a. Kepala Cabang Dinas b. Kepala Seksi SMA c. Kepala Seksi SMK d. Para Pegawai	Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
2	<i>Eksternal Stakeholder</i> a. Dinas Pendidikan Provinsi Lampung	a. Kepala Dinas	b. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. c. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

### Tahap Ketiga Menentukan Sistem yang Relevan dengan Situasi Masalah

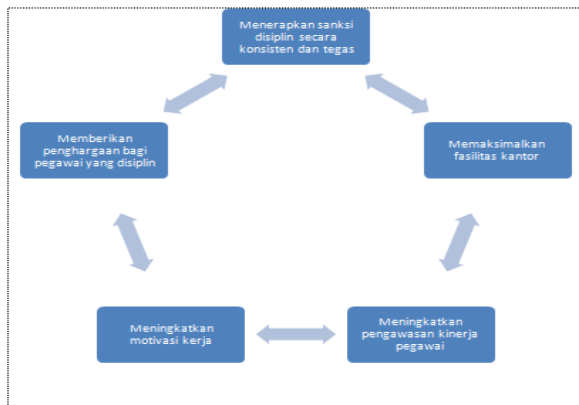
Tabel 4.3.  
Analisis CATWOE

Customer	Pegawai Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung
Actor	Kepala Cabang Dinas, Para Kepala Seksi, Para pegawai
Tranformation	Analisis Disiplin dan budaya kerja di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung
World view	Membuat model Disiplin dan budaya kerja yang ideal melalui soft system methodology
Owner	Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung
Environment	Penerapan model disiplin dan budaya kerja yang ideal di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung



### Tahap Keempat (*conceptual model of the systems named in the root definition*)

**Model Konseptual Pelaksanaan Disiplin Pegawai yang Ideal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung.**



Gambar 4.5

Bangunan Model Konseptual Pelaksanaan Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung

**Model Konseptual Pelaksanaan Budaya Kerja yang Ideal dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung**



Gambar 4.6

Bangunan Model Konseptual Pelaksanaan Budaya Kerja yang ideal Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung

**Tahap Kelima (Comparison of models and the real world)**

Pada tahap ini, peneliti melakukan perbandingan antara model yang sudah dibuat pada tahap sebelumnya dengan dunia nyata (*real world*)

Tabel 4.5  
Perbandingan Antara Model Kelembagaan Dengan Realita (Kenyataan di Lapangan)

Masalah	Model Konseptual	Real World
Belum optimalnya kedisiplinan pegawai yang ada di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung	1. Menerapkan sanksi disiplin secara konsisten dan tegas. 2. Memaksimalkan fasilitas kantor 3. Meningkatkan pengawasan kinerja pegawai 4. Meningkatkan motivasi kerja 5. Memberikan penghargaan bagi pegawai yang disiplin	a. Pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja; b. Masih rendahnya rasa pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas kedinasan; c. Pemberian pelayanan terhadap masyarakat yang masih belum maksimal d. Penggunaan pakaian seragam yang bukan pada tempatnya; a. Pelanggaran terhadap peraturan disiplin yang diterapkan.
Budaya kerja yang ada saat ini belum menunjukkan hal yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Wilayah	1. Menciptakan system komunikasi yang baik 2. Menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman	a. Kurangnya komunikasi antar pegawai dengan atasan maupun sesama rekan kerja b. masih adanya pegawai yang bersifat kurang sopan terhadap sesama pegawai

5. Dinas Pendidikan Provinsi Lampung	3. Menerapkan gaya kepemimpinan yang ideal bagi para pegawai	c. Kurangnya peran pimpinan dalam memberikan semangat dan motivasi pegawai
	4. Memaksimalkan penerapan visi dan misi organisasi	d. belum maksimalnya pelaksanaan visi dan misi organisasi.
	5. Meningkatkan kerja sama tim yang baik	

Sumber: Data Diolah Tahun 2020

### Tahap keenam (*Desireable and Feasible Change*)

Bahwa tahapan selanjutnya yaitu menetapkan perubahan yang layak diinginkan oleh perusahaan. Tujuan langkah ini untuk mengidentifikasi dan mencari perubahan yang diinginkan secara sistematis dan layak menurut budaya. Perubahan ini dapat saja terjadi dalam hal struktur, prosedur atau sikap orang-orang. Struktur disini menyangkut organisasi kelompok pihak atau struktur tanggung jawab fungsional (M. Yusuf, 2019:146).

Bahwa setelah dilakukan perbandingan model konseptual dengan realita, maka dapat terlihat adanya kesenjangan diantara keduanya. Untuk itu setelah dilakukan observasi dan wawancara maka dapat dilakukan tindakan perbaikan

### Tahap Ketujuh (*Action to improve the problematic situation*)

Tahap selanjutnya adalah tahap untuk melakukan tindakan perubahan yang diinginkan berdasarkan informasi faktual di lapangan dan observasi mendalam dengan teknik wawancara diperoleh hasil yakni:

Berdasarkan hasil identifikasi pada tahapan-tahapan tersebut di atas serta diperkuat dengan *focus group discussion* mengenai pelaksanaan disiplin dan budaya kerja di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung maka dapat diidentifikasi beberapa indikator-indikator penyebab permasalahan yang timbul

Bahwa untuk melaksanakan pengembangan disiplin dan budaya kerja pegawai yang ideal dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung, maka dapat diterapkan beberapa langkah diantaranya:

Pelaksanaan Disiplin Pegawai yang Ideal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung yakni dengan melakukan perbaikan diantaranya;

- Memaksimalkan peran pimpinan untuk menerapkan kebijakan sanksi disiplin dengan tegas dan adil bagi semua pegawai.
- Melengkapi dan memaksimalkan fasilitas pendukung kinerja pegawai.
- Memaksimalkan peran pimpinan untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dengan melakukan tindakan korektif terhadap pegawai yang tidak disiplin.
- Memaksimalkan pemberian motivasi kerja kepada pegawai baik secara materil maupun immateril
- Memberikan penghargaan dan apresiasi bagi pegawai yang memiliki disiplin dan dedikasi yang tinggi sebagai balas jasa dan meningkatkan semangat kerja.

Pelaksanaan budaya kerja yang Ideal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung yakni dengan melakukan perbaikan diantaranya

- Memperbaiki komunikasi antar pegawai dengan pimpinan dengan cara melakukan komunikasi yang berjalan dua arah.
- melakukan perbaikan terhadap lingkungan kerja yang kurang nyaman



- c. Melakukan tindakan perbaikan mengenai gaya kepemimpinan yang ideal
- d. Melakukan perbaikan kinerja pegawai dengan memaksimalkan visi dan misi organisasi
- e. Melakukan tindakan perbaikan dengan meningkatkan kompak tim kerja (*team work*).

### Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Pendekatan *Soft Sistem Methodology* terdapat beberapa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yakni Belum optimalnya kedisiplinan pegawai yang ada di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung yakni seperti Pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja, Masih rendahnya rasa pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas kedinasan, Pemberian pelayanan terhadap masyarakat yang masih belum maksimal, Penggunaan pakaian seragam yang bukan pada tempatnya, Pelanggaran terhadap peraturan disiplin yang diterapkan. Budaya kerja yang ada saat ini belum menunjukkan hal yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung seperti: Kurangnya komunikasi antar pegawai dengan atasan maupun sesama rekan kerja, masih adanya pegawai yang bersifat kurang sopan terhadap sesama pegawai maupun atasan, Kurangnya peran pimpinan dalam memberikan semangat dan motivasi pegawai, belum maksimalnya pelaksanaan visi dan misi organisasi.

Pelaksanaan Disiplin Pegawai yang Ideal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung yakni dengan melakukan perbaikan diantaranya Menerapkan sanksi disiplin secara konsisten dan tegas, Memaksimalkan fasilitas kantor, Meningkatkan pengawasan kinerja pegawai, Meningkatkan motivasi kerja dan Memberikan penghargaan bagi pegawai yang disiplin. Pelaksanaan budaya kerja yang Ideal dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung yakni dengan melakukan perbaikan diantaranya Menciptakan system komunikasi yang baik, Menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman, Menerapkan gaya kepemimpinan yang ideal bagi para pegawai, Memaksimalkan penerapan visi dan misi organisasi dan Meningkatkan kerja sama tim yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka peneliti berharap agar hasil penelitian dapat berguna bagi peneliti untuk menambah wawasan ilmiah peneliti mengenai pengelolaan sumber daya manusia terkait penerapan disiplin dan budaya kerja yang ideal guna meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi bagi Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung dalam menerapkan disiplin dan budaya kerja yang ideal bagi pegawainya dengan melakukan serangkaian kebijakan dan keputusan yang tepat dan efektif.

### DAFTAR PUSTAKA

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT . Remaja Rosda Karya

----- . 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bumi Aksara. Jakarta

Andi Rasdinayah. 1995. *Disiplin dan terapannya*. Bumi Aksara. Jakarta.

Checkland, P. And Scholes, J. 1991. *Soft System Methodology in Action*



**Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)**

ISSN: 2745-892x

Vol. 2, No. 2, Oktober 2021

- Dessler Gary, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan. Jilid I. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Hurlock. 1978. Elizabeth B.. *Perkembangan Anak*: Jakarta: Penerbit Erlangga
- Jaja Jahari dan M. Sobry Sutikno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect
- Kushindarwito, 2016, *Analisis Budaya Kerja Pegawai Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Propinsi Sulawesi Tengah*, Jurnal Katalogis,
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat
- Muhammad Luhung Pribadi, 2016, *Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon*, Jurnal Ilmiah Psikologi
- Munandar, A.S. 2012. *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Instansi* . Jakarta: PT Salemba Empat
- Ndraha Taliziduhu, 2005. *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Nurvi Oktiani1, 2019. *Pelatihan dan Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja*
- Panggabean. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prawirosentoro, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta
- Robbins, R. H. 2007. *Global problems and the culture of capitalism*. Allyn & Bacon
- R. Joko Sugiharjo, 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*, Universitas Mercu Buana, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Soenyoto, Ansyar. 1996. *Manajemen Disiplin Kerja*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media

**Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)**

ISSN: 2745-892x

Vol. 2, No. 2, Oktober 2021

Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia

Triguno, 2002, *Budaya Kerja*, PT. Golden Trayon Press, Jakarta