



The Influence Of Education, Coaching, Work Culture And Employee Attitudes On The Work Performance Of Employees Of Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim

Pengaruh Pendidikan, Pembinaan, Budaya Kerja Dan Sikap Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim

Ivan Batara¹⁾; Ely Hartati²⁾; Heri Fitriadi³⁾

^{1,2,3)} Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ elyhartati73@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [03 Juni 2024]

Revised [15 Juli 2024]

Accepted [19 Juli 2024]

KEYWORDS

Education, Coaching, Work Culture, Employee Attitudes And Work Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, pembinaan, budaya kerja dan sikap pegawai secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat pendidikan, pembinaan, budaya kerja dan sikap pegawai berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim

ABSTRACT

The research was conducted by the author with the aim of knowing and analyzing the influence of education, coaching, work culture and employee attitudes individually and collectively on the work performance of Tanjung Raya Muara Enim Health Center employees. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests, normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial simultaneous tests and coefficient of determination. The research results showed that education, coaching, work culture and employee attitudes had a significant influence individually and collectively on the work performance of Tanjung Raya Muara Enim Community Health Center employees

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting harus dijalankan secara profesional dikarenakan sumber daya manusia sendiri memiliki peran yang penting. Maka dari itu jika manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan baik dan produktif serta profesional akan dapat tercipta sumber daya manusia yang baik dan akan memiliki dampak yang baik pula bagi suatu organisasi. Tantangan yang dihadapi manajemen setiap organisasi, saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Pendidikan merupakan salah satu upaya pengembangan tenaga kerja atau karyawan dimana dengan pendidikan akan meningkatkan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan adalah suatu proses belajar-mengajar dalam usaha meningkatkan pengetahuan umum pegawai. Pendidikan formal merupakan modal penting untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik dimana dengan jalur pendidikan seseorang dapat mengembangkan potensinya semaksimal mungkin. Semakin tinggi pendidikan maka diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pembinaan merupakan suatu kegiatan dalam mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh – sungguh, pembinaan terhadap pegawai seperti pembinaan terhadap pemahaman tugas pokok dan fungsi, pembinaan terhadap pentingnya mempedomani peraturan kerja dan pembinaan terhadap peningkatan kemampuan dalam bekerja, dengan adanya pembinaan kepada pegawai maka diharapkan akan mendapatkan hasil yang lebih baik dalam bekerja.

Dalam mendapatkan hasil kerja yang baik, maka diperlukan adanya pegawai-pegawai yang setia, taat, jujur, penuh dedikasi, disiplin dan sadar akan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan peraturan, fungsi pembinaan diarahkan untuk memupuk kesetiaan dan ketaatan, meningkatkan adanya rasa pengabdian rasa tanggung jawab, kesungguhan dan kegairahan bekerja dalam melaksanakan tugasnya dan serta memperbesar kemampuan dan kehidupan pegawai. Kurangnya

pembinaan pegawai seperti pembinaan terhadap pemahaman tugas pokok dan fungsi, pembinaan terhadap pentingnya mempedomani peraturan kerja dan pembinaan terhadap peningkatan kemampuan dalam bekerja, sehingga hal ini berdampak pada pencapaian hasil kerja yang belum maksimal. Pembinaan pegawai yang ada di Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim masih kurang, pembinaan keselamatan dan keamanan pegawai tidak dilakukan secara terus menerus dan pembinaan mengenai Kesehatan pegawai tidak dilaksanakan dengan sebenar-benarnya, dengan masih rendahnya tingkat pembinaan pegawai maka hal ini berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. Meningkatkan kemampuan merupakan tujuan dari pembinaan dalam meningkatkan proses pencapaian hasil kerja. Jika proses pencapaian kerja meningkat, maka hasil kerja diharapkan juga meningkat. Dengan demikian, pembinaan pegawai akan memperlancar pencapaian tujuan kegiatan. Berdasarkan tujuan tersebut, kemudian dapat diidentifikasi fungsi-fungsi pembinaan pegawai. Fungsi-fungsi pembinaan terhadap pegawai meliputi memelihara program kerja sebaik-baiknya dan menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi hal dalam bekerja. Budaya kerja adalah pandangan hidup sebagai nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, yang tercermin didalam suatu kelompok sehingga hal ini berkaitan dengan sikap, perilaku, cita – cita dan serta pandangan yang akan membentuk suatu perwujudan dalam sebuah organisasi. Budaya kerja yang ada disebuah organisasi akan menjadi ukuran terhadap organisasi tersebut. Baik atau buruknya budaya kerja yang ada didalam organisasi akan bergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Menerapkan budaya kerja dalam sebuah instansi maupun organisasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Sikap pegawai mencerminkan sikap seseorang dalam bekerja yang memperlihatkan pengalaman yang menyenangkan dan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap adalah suatu keadaan perasaan baik positif maupun negatif yang dimiliki oleh seseorang melalui pengalaman yang mempengaruhi keadaan seseorang atau suatu keadaan. Sikap lebih menjelaskan mengenai hal perilaku sebab yang berkaitan dengan perasaan persepsi, keadaan dan semangat atau rangsangan.

Sikap pegawai adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas – tugasnya dan hasilnya dibandingkan dengan usaha – usaha yang telah dilakukan. Tindakan atau perbuatan yang dilaksanakan oleh seseorang dengan adanya interaksi dengan lingkungan social, yang dimaksud dengan interaksi disini yaitu adanya respon yang saling mempengaruhi dengan lingkungan sosial yang ada. Sikap pegawai adalah keadaan melalui perasaan seseorang baik yang bersipat dengan hal yang baik maupun buruk atau positif dan negatif yang berhubungan dengan objek tertentu. Prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu secara kuantitatif mengacu pada hasil suatu pekerjaan yang dilakukan seperti besarnya pengeluaran individu per jam, dari segi kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada “seberapa sempurna” seseorang melakukan pekerjaan tersebut. Prestasi diartikan sebagai hasil akhir yang dilakukan oleh seseorang dengan hasil yang memuaskan dari pekerjaan yang dilakukan. Prestasi kerja adalah pencapaian hasil setiap orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja adalah prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab penuh yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja berkaitan dengan dua hal, yaitu kuantitas yang mengacu pada hasil suatu pekerjaan yang dilakukan dan kualitas yang mengacu pada kesempurnaan seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pendidikan

Menurut Siagian (2019:135) ada tiga hal yang perlu diperhatikan yaitu: Pendidikan merupakan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Pendidikan sebagai suatu proses, pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang berlangsung relative sama dan diselenggarakan oleh satuan kerja yang melembaga dan kegiatannya diserahkan kepada seseorang atau sekelompok orang yang dipandang menguasai materi yang hendak diahlikan kepada orang lain yang mengikuti program yang bersangkutan. Melalui serangkaian kegiatan, baik yang sifatnya kurikuler yang telah disusun dan dipersiapkan sebelumnya.

Pengertian Pembinaan

Menurut pendapat Miftah Thoha (2022:120) dalam bukunya yang berjudul “Pembinaan Organisasi” mendefinisikan, pengertian pembinaan bahwa : Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, atau pernyataan menjadi lebih baik. Pembinaan merupakan tugas yang terus menerus di dalam pengambilan keputusan yang berwujud suatu perintah khusus/umum dan instruksi-intruksi, dan bertindak sebagai pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Usaha-usaha pembinaan merupakan persoalan yang normatif yakni menjelaskan mengenai bagaimana perubahan dan pembaharuan dalam pembinaan.



Pengertian Budaya Kerja

Menurut Taliziduhu Ndraha (2020:122), budaya kerja adalah berkaitan dengan sekelompok pikiran dasar dan juga bisa disebut program mental yang dapat bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi kerja yang dimiliki oleh suatu golongan atau masyarakat.

Pengertian Sikap Pegawai

Menurut Kenneth (2019:129) Sikap pegawai adalah perilaku pegawai atau seseorang terhadap pekerjaannya, baik itu sikap perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Menurut Gibson (2021:193), menjelaskan pengertian sikap pegawai adalah suatu keadaan perasaan baik positif maupun negatif yang dimiliki oleh seseorang melalui pengalaman yang mempengaruhi keadaan seseorang atau suatu keadaan. Sikap lebih menjelaskan mengenai hal perilaku sebab yang berkaitan dengan perasaan persepsi, keadaan dan semangat atau rangsangan.

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Guion (2021 :194) mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu: pertama, secara kuantitas mengacu pada "hasil", dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu perjam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada "bagaimana sempurna" seseorang itu melakukan pekerjaan. Misalnya, barang yang dikerjakannya harus berkualitas, Wijono,(2020: 78).

METODE PENELITIAN

Menurut Sukardi (2019:183), desain penelitian adalah penggambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel antara, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik, peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, bagaimana mengukurnya, dan seterusnya. Menurut Sekaran (2021:122), rancangan penelitian adalah proses untuk memutuskan, di antara isu-isu yang ada terkait dengan bagaimana mengumpulkan data lebih lanjut, menganalisis dan menafsirkannya, dan akhirnya untuk memberikan jawaban atas masalah tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis regresi berganda yang dilakukan dengan tujuan mencari pengaruh dari variabel – variabel independent terhadap variabel dependent. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Regresi Berganda Variabel Pendidikan (X1), Pembinaan (X2), Budaya Kerja (X3), Sikap Pegawai (X4) Dengan Prestasi Kerja (Y)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.852	2.737
	Pendidikan	.568	.095
	Pembinaan	.467	.083
	Budaya Kerja	.269	.082
	Sikap Pegawai	.277	.093

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil perhitungan dalam bentuk persamaan regresi yaitu : $Y = 1.852 + 0.568 (X1) + 0.467 (X2) + 0.269 (X3) + 0.277 (X4)$, hasil regresi berganda ini dengan penjelasan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 1.852, artinya jika variabel Pendidikan (X1), Pembinaan (X2), Budaya Kerja (X3) dan Sikap Pegawai (X4) dianggap tidak ada atau diabaikan, maka variabel Prestasi Kerja (Y) nilainya sebesar 1.852. Koefisien regresi variabel Pendidikan (X1) sebesar 0.568, artinya apabila variabel Pendidikan (X1) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat

sebesar 0.568 satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Pendidikan (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.568 atau 56.8 % dan sisanya 43.2 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pengawasan, pembagian kerja, semangat kerja dan motivasi kerja. Koefisien regresi variabel Pembinaan (X2) sebesar 0.467, artinya apabila variabel Pembinaan (X2) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.467 satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Pembinaan (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.467 atau 46.7 % dan sisanya 53.3 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pengawasan, pembagian kerja, semangat kerja dan motivasi kerja. Koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X3) sebesar 0.269, artinya apabila variabel Budaya Kerja (X3) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.269 satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Budaya Kerja (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.269 atau 26.9 % dan sisanya 73.1 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pengawasan, pembagian kerja, semangat kerja dan motivasi kerja. Koefisien regresi variabel Sikap Pegawai (X4) sebesar 0.277, artinya apabila variabel Sikap Pegawai (X4) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0.277 satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Sikap Pegawai (X4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.277 atau 27.7 % dan sisanya 72.3 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pengawasan, pembagian kerja, semangat kerja dan motivasi kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Pendidikan	5.947	.000
Pembinaan	5.614	.000
Budaya Kerja	3.272	.002
Sikap Pegawai	2.975	.004

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri yaitu sebagai berikut :

- Pengaruh variabel Pendidikan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Pendidikan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh signifikan.
- Pengaruh Pembinaan (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Pembinaan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan.
- Pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0,002 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Budaya Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh signifikan.
- Pengaruh Sikap Pegawai (X4) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0,004 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Sikap Pegawai (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan.



Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square
1	.919 ^a	.845

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,845, dengan demikian dapat dijelaskan besarnya pengaruh Pendidikan (X1), Pembinaan (X2), Budaya Kerja (X3) dan Sikap Pegawai (X4) secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 84.5 %, sedangkan sisanya 15.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel – variabel penelitian.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama, untuk mengetahui hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	F	Sig.
1 Regression	85.909	.000 ^a
Residual		
Total		

Dengan melihat nilai signifikan, $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pendidikan (X1), Pembinaan (X2), Budaya Kerja (X3) dan Sikap Pegawai (X4) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti menunjukkan ada Pengaruh yang signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim
2. Pembinaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim
3. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim
4. Sikap pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim
5. Pendidikan, pembinaan, budaya kerja dan sikap pegawai berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim

Saran

1. Dengan pendidikan berpengaruh signifikan lebih besar terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim, maka hendaknya pendidikan pegawai harus ditingkatkan agar prestasi kerja pegawai senantiasa meningkat.
2. Pembinaan pegawai harus ditingkatkan melalui pengembangan agar pegawai memiliki kesempatan mengikuti program pelatihan dan pembinaan pegawai harus terus dilakukan seperti pembinaan melalui pemahaman tata tertib kerja agar prestasi kerja pegawai Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim senantiasa meningkat.
3. Melihat budaya kerja berpengaruh signifikan lebih kecil terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim, maka sebaiknya budaya kerja yang belum baik harus diperbaiki dan budaya kerja yang sudah baik harus dipertahankan agar prestasi kerja pegawai meningkat.
4. Sikap pegawai harus ditingkatkan melalui peningkatan semangat dalam bekerja dan meningkatkan motivasi kerja pegawai agar prestasi kerja pegawai Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim menjadi lebih meningkat.
5. Bagi penelitian selanjutnya, jika ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama hendaknya menambah variabel-variabel lain dan menggunakan analisis yang berbeda agar dapat mendapatkan hasil penelitian yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri, (2019). Pengaruh Disiplin Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Andriani et al., (2019). Menejelaskan bahwa menerapkan budaya kerja dalam sebuah instansi maupun organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan suatu organisasi.
- Arikunto, (2021). *Prosedur Penelitian*, Bumi Aksara : Jakarta
- Asnawati, (2020). Pengaruh Pembinaan Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kpp Pratama Malang Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Fakultas Ekonomi, Universitas Djuanda Bogor. *Otonomi* 23(2):384 DOI:10.32503/otonomi.v23i2.4449
- Djarwanto, (2020). *Statistik Non Parametrik, Bagian I Edisi 3* : BPFE UGM. Yogyakarta, Cetakan Pertama.
- Dessy, (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen* 3(5):510-523. DOI:10.52160/ejmm.v3i5.231
- Emelda, (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Sikap Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Simki Economic* 6(1):143-149. DOI:10.29407/jse.v6i1.169
- Emzir, (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fitriyana, (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Pembinaan terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Peternakan Kota Bogor. *JURNAL VISIONIDA* 3(1):34. DOI:10.30997/jvs.v3i1.968
- Flippo dalam Hasibuan, (2018). *Manajemen Personalialia*, jilid 2, Edisi VI, Terjemahan. Moh. Mas'ud. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, (2021). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Gibson. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Guion, (2021). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa
- Pendidikan di Kota Bandung. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan*
- Hasbullah, (2018). *Dasar - Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Heidjrachman dan Suad Husnan, (2018). *Manajemen Personalialia*„. Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Ismiyanto, (2020). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kenneth, (2019). *Integrated Advertising, Promotion, and Marketing Communication (18th Edition)*. United Kingdom: Pearson Education Limited



- Kumala, (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi Universitas RIAU Kepulauan*
- Jan Bella dalam Hasibuan (2021). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa
- Lagece, (2019). Prestasi sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif,
- Liansyah, (2019). Pengaruh Sikap Pegawai Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multifinance Di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(3):343. DOI:10.32493/JJSDM.v2i3.3014
- Mangkunegara, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Margono, (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rinke Cipta. Jakarta
- Mar'at, (2022). *Sikap Manusia, Perubahan serta Pengukurannya*. Jakarta : Ghalia. Indonesia.
- Miftah Thoha, (2022). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media
- Meliya, (2022). Pengaruh Pendidikan, Sikap Pegawai Dan Disiplin Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan. Pln (Persero) Rayon Kayu Agung. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*
- Moenir, (2020). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Moh.Nazir, (2020). *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia).
- Nindyati, (2019). Pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional
- Paramita, (2019). Ada beberapa indikator budaya kerja
- Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama” yang ditebitkan oleh Departemen Agama RI Inspektorat Jendral (2009)
- Priansa, (2020). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Purbayu, (2021). *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*, Bumi Aksara Jakarta
- Ranti, (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh* 13(1). DOI:10.37598/jimma.v13i1.1822
- Riduan, (2021). *Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif, Edisi Kedua*, Erlangga. Yogyakarta
- Robbins, (2021). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rosdy Ruslan, (2020). *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sada, (2019). *Pembelajaran nilai-nilai kemanusiaan*. Bandung: UPI.
- Sanusi, (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siagian, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sim dan Szilagy, (2019). Prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan
- Sinamo, (2021). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Sulvi, (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Simki Economic* 6(1):143-149. DOI:10.29407/jse.v6i1.169
- Supriyadi, (2020). *Psikologi Belajar*. Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Suryabrata, (2020). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Sutrisno Hadi, (2019). *Metodologi Research 2*, Andi Offset, Yogyakarta,
- Syamsudin, (2018). *Manajemen Keuangan Perusahaan, Edisi Baru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Triguno, (2020). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Ed. PT. Golden Trayon Press, Jakarta
- Taliziduhu Ndraha, (2020). *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Undang – Undang U No. 20 tahaun 2003 Bab VI Pasal 13 Ayat 1
- UU Sisdiknas No. 20 (2003), dalam artikel Ayuk Wahdanfiari Adibah,

- Wanti (2021). Pengaruh Pendidikan dan Sikap Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung. Jurnal Administrator. Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Tasikmalaya
- Watson, dalam Danim (2020). Menjadi Peneliti Kualitatif, Bandung: Pustaka Setia
- Wijono, (2020). Manajemen Kinerja edisi ketiga. Jakarta : PT. Rajawali Pers.
- Yusinta, (2022). Pengaruh Motivasi, Sikap Pegawai Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Mas Plastindo Gresik. Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis (JMOB) Vol 1, No 3