



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 12 No. 1. Th. 2021 (72-83)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Diterima: 15 Juli 2021; Direvisi: 02 Agustus 2021; Disetujui: 31 Agustus 2021

Permalink/DOI: https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v12i1.411

N. Mudana¹, A.A.G. Agung², I.M. Yudana³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
email: nyoman.mudana@undiksha.ac.id¹, agung2056@undiksha.ac.id², made.yudana@undiksha.ac.id³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengenal Kontribusi Budaya Organisasi, Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha. Metode dalam penelitian ini adalah "ex-post facto" dengan jumlah populasi sebanyak 180 orang dan jumlah sampel 124 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data penelitian mempergunakan statistik inferensial dengan teknik regresi sederhana, korelasi parsial, dan regresi ganda. Hasil riset memperlihatkan: (1) adanya sumbangan yang bermakna budaya organisasi terhadap kinerja, dengan kontribusi 80,3%, koefisien korelasi sebesar 0,896, dan sumbangan efektifnya 22,84%; (2) adanya sumbangan yang bermakna etos kerja terhadap kinerja, dengan kontribusi 97,1%, koefisien korelasi sebesar 0,985 dan sumbangan efektifnya 18,13%; (3) adanya sumbangan yang bermakna motivasi kerja terhadap kinerja, dengan kontribusi 61,6%, koefisien korelasi sebesar 0,785 dan sumbangan efektifnya 15,22%; (4) adanya sumbangan yang bermakna disiplin kerja terhadap kinerja, dengan kontribusi 63,4%, koefisien korelasi sebesar 0,796 dan sumbangan efektifnya 12,43%; dan (5) secara bersama-sama, adanya sumbangan yang bermakna budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha, dengan koefisien korelasi ganda 0,828, dan kontribusi 68,62%.

Kata kunci; Budaya Organisasi, Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this research is to identify the contribution of organizational culture, work ethic, work motivation, and work discipline to employee performance in the Ganesha University Rectorate environment. The method in this study is "ex-post facto" with a total population of 180 people and a sample of 124 people. Collecting data using a questionnaire. Analysis of research data using inferential statistics with simple regression techniques, partial correlation, and multiple regression. The results of the research show: (1) there is a significant contribution of organizational culture to performance, with a contribution of 80.3%, a correlation coefficient of 0.896, and an effective contribution of 22.84%; (2) there is a significant contribution of work ethic to performance, with a contribution of 97.1%, a correlation coefficient of 0.985 and an effective contribution of 18.13%; (3) a significant contribution of work motivation to performance, with a contribution of 61.6%, the correlation coefficient is 0.785 and the effective contribution is 15.22%; (4) there is a significant contribution of work discipline to performance, with a contribution of 63.4%, a correlation coefficient of 0.796 and an effective contribution of 12.43%; and (5) together, there is a significant contribution of organizational culture, work ethic, work motivation, and work discipline on employee performance within the Ganesha University Rectorate, with a double correlation coefficient of 0.828, and a contribution of 68.62%.

Keywords: Organizational Culture, Work Ethic, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) adalah insitusi kependidikan yang diberikan mandat untuk melaksanakan pendidikan, riset, dan pengabdian masyarakat, diberikan kebebasan untuk mengelola dan mengembangkan lembaganya, terutama dalam bidang Ipteks. Dimana Perguruan Tinggi harus sejalan dengan otonomi keilmuan, serta kebebasan akademik dan mimbar akademik. Oleh karena itu perguruan tinggi dalam pengembangan kultur akademik sebagai khalayak ilmiah, dan tentunya akan mampu untuk melakukan jalinan dalam usahanya untuk mengangkat martabat bangsa dan negara sebagai konsekuensi logis dalam melakukan pergaulan baik di dalam negeri maupun internasional.

Universitas Pendidikan Ganesha merupakan salah satu perguruan tinggi negeri memiliki tugas pokok untuk menyelenggarakan pendidikan akademik, menyelenggarakan pendidikan profesi, dan melaksanakan program pendidikan vokasi untuk beberapa rumpun Ipteks.

Dalam usaha untuk mengimplementasikan visi dan misi pendidikan serta upaya mendorong organisasi ke arah yang sempurna, maka kinerja pegawai menjadi point penentu terhadap keberhasilan pencapaian cita-cita untuk mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara pada umumnya dan Universitas Pendidikan Ganesha pada khususnya. Dimana terwujudnya cita-cita tersebut dilaksanakan melalui kebijakan, rencana strategis (Renstra) yang luarannya dapat dilihat pada capaian hasil kerja pegawainya.

Sedarmayanti (2013) mendefinisikan kinerja sebagai produk pekerjaan yang dihasilkan oleh perseorangan dalam satu kelembagaan, yang meliputi bidang tugas pokok yang ditugaskan oleh atasannya, dalam usahanya untuk pencapaian tujuan organisasi secara komprehensif, yang sesuai dengan etikal, norma dan moral, serta tidak melanggar hukum. Oleh karena itu kinerja diartikan sebagai capaian hasil kerja yang dikerjakan seseorang atas beban kerja yang telah dilaksanakan. Pekerjaan berhubungan erat dengan pencapaian hasil seseorang, karena kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atas satu beban pekerjaan tertentu, dengan demikian kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbandingan antara apa yang ditargetkan dengan apa yang dicapai.

Keberhasilan suatu organisasi akan dipengaruhi oleh kinerja dari sumberdaya manusianya, dimana organisasi tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dalam rangka meningkatkan kinerja stafnya dengan asumsi bahwa agar cita-cita organisasi didapatkan. Hasil kerja dari seorang pegawai berbeda-beda, semua tergantung dari masing-masing individu. Kinerja yang optimal dicirikan oleh seorang pegawai tersebut telah berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan disiplin tinggi, memanfaatkan waktu yang sungguh-sungguh untuk bekerja sehingga menghasilkan luaran lebih baik, sedangkan rendahnya kinerja pegawai secara umum dapat dilihat dari lambatnya proses kerja, buruknya kondisi pekerjaan, lamanya waktu pengerjaan, bahkan tingginya jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, serta tidak seimbang antara pemberian pelayanan dalam bekerja.

Universitas Pendidikan Ganesha dituntut untuk dapat memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia dengan etiked kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Pendidikan Ganesha tidak lepas dari kualitas pegawai yang dapat diharapkan dapat bekerja maksimal untuk meningkakan kinerja. Kinerja yang tinggi nantinya akan membuahkan hasil yang optimal sehingga tujuan tercapai. Beberapa faktor yang bisa meningkatkan hasil kerja pegawai yaitu budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja.

Berdasarkan hasil observasi, umumnya kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha masih tergolong cukup baik, namun ada beberapa pegawai yang memiliki kinerja masih rendah yang tersebar di beberapa unit/bagian yaitu dibidang keuangan, kepegawaian, kemahasiswaan, akademik, perencanaan, umum dan perlengkapan. Kinerja yang dimaksud meliputi pencapaian target masih rendah, produk yang dihasilkan masih minim, pelayanan yang diberikan ke civitas akademika masih rendah, dan bekerja tidak sesuai dengan rincian tugas yang diputuskan oleh institusi. Hal ini ditandai dengan budaya kerja rendah, semangat kerja lemah,kebiasaan tidak disiplin terhadap jam kerja, bekerja individual, memiliki sikap

kepedulian yang rendah, kurang bertanggungjawab dengan pekerjaannya, kurangnya motivasi kerja, dan pekerjaan tidak diselesaikan sesuai waktunya.

Salah satu faktor yang dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Sutrisno (2018) mengartikan budaya organisasi sebagai kepercayaan (*beliefs*), asumsi (*assumptions*), perangkat nilai (*values*), atau ketentuan-ketentuan, untuk diabaikan pedoman dan disetujui, dan dijadikan acuan di dalam berperilaku dalam rangka pemecahan permasalahan di dalam organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi itu merupakan sesuatu yang diyakini, sesuatu yang dirasakan, dan sesuatu yang dilaksanakan didalam asosiasi. Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai sesuatu yang dipahami oleh para staf didalam lingkungan sebuah organisasi sebagai bahan untuk memecahkan segala permasalahan yang dihadapi dalam upaya melakukan penyesuaian baik secara internal maupun eksternal. Dengan demikian akan ditularkan dan sebagai proses pembelajaran kepada semua anggota pegawai maupun karyawan tentang bagaimana caranya mempersepsikan, memikirkan, dan merasakan permasalahan yang nanti akan di hadapi dalam organisasi. Budaya organisasi yang belum tertanam dalam diri pegawai tentunya akan berpengaruh pada sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja. Karyawan yang kurang memahami identitasnya akan memberikan dampak negatif kepada organisasi, dikarenakan pegawai tersebut kurang memiliki tanggungjawab dalam pekerjaannya. Namun disisi lain sebagian besar pegawai dinilai sudah memiliki tingkat kebanggaan yang tinggi untuk bekerja di Universitas Pendidikan Ganesha.

Etos kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Etos kerja adalah sikap kerja keras seorang pekerja terhadap suatu pekerjaan selalu ditunjukkan dengan bekerja dengan rasa cinta tanggungjawab, tekun, integritas yang tinggi, kerendahan hati, keunggulan, sukacita dan kreatif, dan bekerja dengan penuh totalitas (Suardana dalam Ningrat, 2020). Sementara itu (Sinamo, 2014) mendefinisikan etos kerja adalah paradigma sikap kerja keras dimiliki karyawan dalam sebuah organisasi sebagai tuntunan dalam bekerja untuk mengetahui pekerjaan yang dilakukan adalah baik atau benar yang diimplementasikan dalam perilaku kerja masing-masing karyawan. Etos kerja merupakan semangat kerja keras yang dimiliki oleh individu, yang nantinya akan berguna bagi dirinya sendiri dalam usaha untuk bekerja sama dan berinteraksi dengan lain. Dengan demikian setiap insan agar mempunyai etos kerja yang baik, tujuannya supaya pekerjaan yang dibebankan akan berhasil dengan baik dengan mengedepankan kegigihan dan bertanggungjawab, sehingga prestasi dapat tercapai. Kinerja karyawan yang rendah akan menjadi hambatan dan permasalahan bagi setiap instansi. Dalam konteks ini etos kerja juga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Di Universitas Pendidikan Ganesha etos kerja pegawainya masih dikategorikan rendah, dikarenakan masih banyaknya pegawai yang merasa tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Rendahnya etos kerja dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak sesuai dengan standard karena pegawai tersebut tidak mencintai pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa karyawan belum menyikapi dengan baik pada pekerjaan dan hasil kerjanya, Dengan demikian keberhasilan suatu organisasi harus mendapat dukungan dari etos kerja. Etos kerja harus dimiliki oleh pegawai dengan tujuan agar organisasi bisa lancar, aman, tertib, dan berkesinambungan.

Etos kerja yang baik adalah sebuah kunci utama untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Tanpa dilandasi oleh etos kerja yang baik, kita tidak mungkin akan menjadi barisan yang sangat produktif. Demikian juga tanpa ada kesadaran batin untuk menajegkan etos yang baik, kita tidak mungkin menjadi pribadi pribadi yang sangat tanggap terhadap dinamikan perubahan yang terjadi secara global dewasa ini.

Elemen lainnya yang juga bisa berpengaruh kepada kinerja adalah motivasi kerja. Rois Arifin dkk dalam Ekoswara & Komariah (2010: 209) menyatakan motivasi kerja diartikan situasi yang mempengaruhi dan mengarahkan, menumbuhkan, dan mendorong tingkah laku di lingkungan kerja dalam instansi. Inspirasi kerja adalah sesuatu yang dapat membuat dukungan atau semangat bekerja, baik dilakukan secara mandiri maupun berkelompok terhadap pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan oleh kantor. Motivasi kerja adalah keadaan yang dapat membuat karyawan mempunyai keinginan, kemauan, maupun kebutuhan, untuk menggapai tujuan dengan cara melaksanakan tugas

tugas yang dibebankan. Motivasi kerja adalah keinginan, kekuatan yang datang dari dirinya untuk melaksanakan suatu pekerjaan/kegiatan, sesuai dengan tugas tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin kuat motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, maka semakin tinggi juga hasil kerja dan prestasi kerja yang dicapai akan semakin meningkat juga. Dengan demikian motivasi kerja akan senantiasa bisa membangkitkan dan mengarahkan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga mereka tahu tentang tujuan dalam melaksanakan pekerjaan itu, sehingga akan nyambung dengan apa yang menjadi tujuan organisasi. Motivasi kerja pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha tergolong masih rendah, ini dimungkinkan ada beberapa kebutuhannya belum terpenuhi.

Disiplin juga bisa berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin adalah sikap dari seseorang yang ingin mengikuti dan melaksanakan aturan ataupun peraturan yang ditetapkan oleh lembaga atau organisasi (Yuspratiwi dalam Oupen, 2020). Sementara itu Nitisemito (2012) menyatakan bahwa disiplin dalam bekerja merupakan permasalahan pokok yang harus ditekankan, sebab dengan taat asas, akan memberi dampak terhadap output dan efisiensi dalam mencapai cita-cita organisasi. Ini berarti bahwa disiplin kerja akan menjadi satu di antara sekian banyak faktor penentu berhasil atau tidaknya sebuah organisasi. Suatu organisasi memang harus mempunyai tujuan yang jelas dan menyeluruh, agar kegiatan organisasi itu berjalan dengan terarah, terukur, dan lancar. Sementara itu Sutrisno (2016: 87) mendefinisikan bahwa disiplin merupakan sikap yang ada dalam diri seseorang untuk menghormati dan melaksanakan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga mereka bisa menyesuaikan diri dan bekerja dengan nyaman dan tanpa tekanan dari pihak manapun. Disiplin merupakan kesadaran seseorang yang datang dari dirinya sendiri dan bersedia untuk mentaati dari aturan-aturan yang diberlakukan didalam organisasi. Sedangkan kesadaran itu sendiri dapat didefinisikan sebagai sikap seseorang yang dengan ikhlas untuk mentaati aturan yang berlaku serta menyadari akan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan kesediaan diartikan sebagai suatu tingkahlaku, sikap dan perlakuan individu yang sesuai dengan tatanan yang ada dalam aturan tertulis maupun lisan yang diberlakukan dalam sebuah organisasi.

Disiplin kerja pegawai adalah kebutuhan pokok bagi organisasi didalam rangka untuk memberikan layanan untuk masyarakat. Salah satu kebesaran dan tanggungjawab terhadap tugas tugas yang diberikan oleh atasan adalah menjalankan disiplin, sehingga dengan demikian akan bisa tercipta dorongan untuk bekerja, terciptanya semangat kerja, serta terlaksananya tujuan akhir yaitu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan adalah merupakan kunci pokok dalam mencapai keberhasilan dan tujuan dalam organisasi.

Disiplin merupakan salah satu fungsi operasi manajemen SDM, Dimana makin tinggi tingkat kedisiplinan seseorang, maka akan makin tinggi juga output yang dihasilkan. Disiplin kerja juga dikatakan sebagai sikap untuk, menghargai, mengabdikan, setia, dan bersedia untuk melakukan standar dan pedoman yang bersangkutan, dan bersedia untuk menerima sanksi jika ia mengabaikan jabatan dan tugas utama yang diturunkan.

Berdasarkan uraian di atas, pada penelitian ini memfokuskan pada empat variabel yang diduga mengontrol kinerja pegawai yaitu: budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sehubungan dengan itu peneliti mengambil judul yaitu Kontribusi Budaya Organisasi, Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha.

Dilihat dari gambaran di atas, kajian ini berpusat pada empat faktor yang diduga mempengaruhi pelaksanaan pekerja, yaitu: budaya organisasi, sikap kerja keras, inspirasi kerja, dan disiplin kerja. Terkait hal tersebut, peneliti mengambil judul, kontribusi budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan rektorat Universitas Pendidikan Ganesha.

Tujuan dari penelitian ini: 1) untuk mengetahui besaran kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha; 2) Untuk mengetahui besaran kontribusi etos kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha; 3) untuk mengetahui besaran kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan Rektorat universitas Pendidikan Ganesha; 4) untuk

mengetahui besaran kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha; dan 5) untuk mengetahui besaran kontribusi secara bersama-sama budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha.

METODE

Metode yang dipakai dalam riset ini adalah dengan cara *non-treatment*, yaitu suatu metode riset yang tidak memberikan perlakuan khusus ke variabel, akan tetapi hanya mengambil data dengan cara langsung dari objek penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan korelasi sesama variabel bebas dan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, maka, eksplorasi ini termasuk ke penelitian dengan pendekatan kuantitatif (Koyan, 2012). Dengan demikian penelitian hanyalah menampilkan dan menganalisa kontribusi antara budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha.

Agung (2014) mendefinisikan populasi sebagai total objek dilingkup riset. Sementara itu, Sugiyono (2017:61) menyatakan bahwa populasi adalah suatu daerah spekulasi yang di dalamnya terdapat barang-barang dan subyek-subyek yang mempunyai sifat dan sifat tertentu yang digunakan oleh para analis untuk diamati dan kemudian akan, dijadikan sebagai dasar untuk membuat inferensi. Populasi dalam riset ini adalah semua tenaga kependidikan/pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha yang jumlahnya 180 orang.

Sampel didefinisikan sebagai komponen dari populasi yang dipakai secara langsung oleh peneliti (Agung, 2016). Sementara itu Sugiyono (2016) berpendapat sampel merupakan komponen dari polulasi yang mempunyai kecirian khusus yang nantinya dipakai sebagai objek dalam penelitian.

Mengacu pada uraian dari pakar tersebut, maka disimpulkan bahwa sampel adalah komponen dari populasi yang memiliki kecirian tertentu yang karakteristiknya sama dengan populasi. Dalam pengambilan sampel harusnya representative dengan harapan bahwa hasil akhir dari kajian yang dilakukan bisa mewakili populasi secara keseleuruhan.

Dalam penelitian ini penentuan sampel dengan mengikuti pedoman dari *R.V. Krejcie and D.W Morgan*. Dimana pada tabel tersebut dijelaskan bahwa, karena jumlah polulasinya sebanyak 180 orang, maka pengambilan sampelnya harus minimal 124 orang. Berangkat dari pedoman tersebut, pengambilan sampel yang dijadikan objek riset dilakukan dengan cara sampling acak (*random sampling*).

Ada dua variabel yang akan diamati dalam riset ini, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas merupakan faktor-faktor yang akan memengaruhi variabel terikat, demikian juga kebalikannya, variabel terikat merupakan faktor-faktor yang akan dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam riset ini variabel-variabel bebas yang akan diteliti terdiri dari variabel budaya organsiasi (X_1), etos kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan disiplin kerja (X_4) serta kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha (Y) sebagai variabel terikat.

Penjaringan data untuk variabel budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai digunakan kuesioner dengan berpdeoman pada skala likert. Menurut Agung (2014: 99) menyatakan bahwa kuesioner merupakan alat untuk memperoleh data atau menjaring data dengan cara memberikan beberapa daftar pertanyaan ataupun pernyataan kepada para responden yang dijadikan subjek penelitian. Sedangkan untuk mendapatkan data tentang jumlah karyawan/pegawai yang ada pada masing-masing bagian/unit di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha pengumpulannya dilakukan dengan metode dokumen, serta metode observasi.

Menurut Hamzah (2017), alat yang akan dipergunakan menjaring data seyogyanya harus menangkap dua kapabilitaspokok yang mendasar yaitu instrumen tersebut harus sudah memenuhi syarat keabsahan isi dan keabsahan butir serta reliabilitas. Untuk menguji keabsahan isi sebuah instrumen digunakan dua orang pakar dibidangnya, kemudian hasil penilaiannya ditabulasi dan diolah dengan menggunakan teknik Gregory. Ini juga sesuai

dengan teorinya Arikunto (2018) bahwa instrument yang akan dijadikan alat untuk menjaring data yang sesungguhnya, diawali dengan melakukan uji validitas butirnya dengan dengan cara melakukan mengujicobakan instrument tersebut. Kemudian hasil uji coba tersebut di tabulasi, diolah dan dilakukan pengujian dengan memakai rumus korelasi product moment dari Pearson. Berikutnya, disamping analisis butir, juga dilakukan uji realibilitas dengan tujuan untuk mengetahui dari instrument tersebut. Dimana uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui keajegan dan ketepatan instrumen untuk mengukur data yang akan dihasilkan, artinya bahwa kapan dan dimanapun instrumen ketika dipakai akan menghasilkan output sama (Puger, 2004: 82). Untuk menganalisis uji reliabilitas ini digunakan rumus Alpha dari Crombach (Arikunto, 2016:164).

Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam rangka mengolah dan menganalisis data yang didapat dari lapangan adalah: (1) melakukan penyuntingan data secara manual, dengan tujuan bahwa untuk melihat dan mengetahui kelengkapan, kesesuaian, dan kebenaran data yang didapat, (2) melakukan tabulasi dan mendeskripsikan data, dan (3) melakukan pengolahan data dengan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan sebelumnya.

Pengolahan data dilakukan dengan urutan yaitu: (1) mendeskripsikan data dari masing-masing variabel, (2) Uji syarat analisis, dan (3) uji hipotesis. Selanjutnya data yang didapat dalam penelitian deskripsikan setiap variabel, untuk mencari nilai rata-rata (M), modus (Mo), median, serta standar deviasi untuk variabel masing-masing. Analisis berikutnya adalah melakukan analisis statistik dengan berbantuan software SPSS 24 for Windows, yaitu analisis regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi parsial, dengan diawali melakukan pengujian prasyarat analisis yaitu uji normalitas data, inieritas dan keberartian arah regresi, multikolinieritas, heteroskoptastisitas, dan autokorelasi. Kemudian jika seluruh uji prasyarat sudah terpenuhi, maka berikutnya dilakukan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penjaringan data penelitian untuk variabel budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dilakukan dengan penyebaran instrumen kepada seluruh pegawai yang dijadikan sampel penelitian. Data tersebut kemudian ditabulasi dan diolah dalam bentuk skor. Skor yang didapatkan dari variabel tersebut, selanjutnya di analisa dengan statistik deskriptif dengan menggunakan *software SPSS 24 for Windows*. Data deskripsi budaya organissi, etos kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai ditampilkan pada tabel 01 di bawah ini.

Tabel 01. Rekapitan Hasil Analisis Deskriptif

Statistik	Budaya Organisasi	Etos Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Jumlah Sampel	124	124	124	124	124
Rerata	134,60	148,55	155,40	154,90	123,50
Median	134,00	148,00	155,00	156,00	125,00
Modus	150	136	175	140	118
Standar Deviasi	9,769	11,947	12,675	14,823	13,302
Ragam	95,430	142,721	160,647	219,721	176,951
Rentangan	36	46	48	56	54
Skor Minimum	114	124	127	119	96
Skor Maksimum	150	170	175	175	150
Jumlah	16690	18420	19269	19207	15314

Analisa berikutnya adalah melakukan pengujian dengan analisis statistik dengan terlebih dahulu dilakukan pengujian prasyarat analisis dan memastikan bahwa data yang diuji dengan analisis statistik datanya sudah berdistribusi normal, serta memastikan data dari masing-masing variabel bebas dari masalah multikolinieritas, sudah mempunyai hubungan yang linier, dan masalah heterokedastisitas, serta masalah autokorelasi. Data hasil analisis dengan menggunakan analisis statistik dapat dilihat pada Tabel 02.

Tabel 02. Resume Hasil Analisis Data

Nama Variabel	Persamaan Garis Regresi	Korelasi Parsial	Kontribusi (%)	F _{hitung}	Sumbangan Efektif (SE) %
X ₁ terhadap Y	Y = 13,957 + 0,894X ₁	0,896	80,3	213,006	22,84
X ₂ terhadap Y	Y = 9,473 + 0,883X ₂	0,985	97,1	407,874	18,13
X ₃ terhadap Y	Y = -4,669 + 0,895X ₃	0,785	61,6	394,453	15,22
X ₄ terhadap Y	Y = -1,734 + 0,898X ₄	0,796	63,4	198,428	12,43
X ₁ X ₂ , X ₃ , X ₄ terhadap Y	Y = 19,077 + 0,870X ₁ + 0,699X ₂ + 0,135X ₃ + 0,700X ₄		68,6	289,5739	

Pembahasan data tersebut di atas, dapat diuraikan di bawah ini.

1. Kontribusi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha

Sesuai dengan deskripsi data yang ditampilkan pada tabel 01, dapat diuraikan yaitu skor rata-rata budaya organisasi di lingkungan Universitas Pendidikan Ganesha diperoleh skor sebesar 134,60 dengan simpangan baku (standard deviasi) sebesar 9,769. Jika dilihat dari tabel konversi kategorisasi variabel budaya organisasi, skor yang sebesar 134,60 tersebut berada pada rentangan $120 \leq \bar{X}$ dari skor ideal. Ini berarti bahwa budaya organisasi dapat dikategorikan sangat baik.

Analisis statistik seperti tabel 2 di atas, menjelaskan bahwa ada hubungan secara linier dan bermakna budaya organisasi dengan kinerja pegawai dilingkungan Universitas Pendidikan Ganesha dengan garis regresi $Y = 13,957 + 0,894X_1$ dimana sig.=0,000 lebih kecil daripada acuan signifikansi yang ditetapkan ($\alpha=0.05$). Analisis lainnya menjelaskan bahwa nilai $R=0.96$, nilai $R^2=0.803$, dan nilai $F=213,006$ dengan signifikansi (sig.)=0.000. Artinya, variabel budaya organisasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 80,3%. Dengan demikian, variasi perubahan kinerja pegawai, sebanyak 80,3% dapat dijelaskan oleh perubahan budaya organisasi.

Mengacu pada temuan tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berkontribusi signifikan sebesar 80,3% terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha. Oleh karena itu koefisien korelasinya yang 0.896, memperlihatkan bahwa ada dominasi budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Artinya, bahwa semakin tinggi budaya organisasi di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha tentunya kinerja pegawainya semakin meningkat. Begitu juga kebalikannya, kalau budaya organisasi semakin jelek maka kinerja pegawainya akan berkurang. Hasil riset ini menjelaskan dan menunjukkan budaya organisasi memiliki peran yang sangat vital dalam rangka untuk lebih mengoptimalkan kinerja pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha. Ini dibuktikan dengan sumbangan efektifnya untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha adalah sebesar 22,84%.

Temuan ini didukung oleh temuan hasil sejalan dengan hasil studi yang dilaksanakan oleh Komang Sudarmini (2019) dengan judul di SMP Negeri 2 Sawan. Dimana hasilnya menjelaskan: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan yang sangat bermakna dalam rangka mengoptimalkan kinerja guru, dimana sumbangan efektifnya yaitu 19.73%; (2) budaya organisasi memberikan sumbangan yang sangat bermakna dalam rangka mengoptimalkan kinerja guru dimana sumbangan efektifnya 8.99%; (3) kompetensi profesional memberikan sumbangan yang sangat bermakna dalam rangka mengoptimalkan kinerja guru, dimana sumbangan efektifnya 10.03%; (4) motivasi berprestasi memberikan sumbangan yang bermakna dalam rangka untuk mengoptimalkan kinerja guru, dimana sumbangan efektifnya 12.19%; dan (5) secara bersama sama Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kompetensi Profesional dan Motivasi Berprestasi memberikan

sumbangan yang bermakna dalam rangka untuk mengoptimalkan hasil kerja guru yaitu dengan besar sumbangannya adalah 50.9%.

Sesuai dengan apa yang di paparkan tersebut di atas disimpulkan bahwa terdapat kontribusi secara positif dan bermakna/signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha.

2. Kontribusi Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha

Sesuai dengan deskripsi data yang disajikan pada tabel 01 tersebut diatas, dapat dijelaskan yaitu nilai rata-rata etos kerja dilingkungan Universitas Pendidikan Ganesha diperoleh skor sebesar 148,55 dengan simpangan baku (standard deviasi) sebesar 11,947. Jika dilihat dari tabel konversi kategorisasi variabel etos kerja, skor yang sebesar 148,55 tersebut berada pada rentangan $136,05 \leq \bar{X}$ dari skor ideal. Ini berarti bahwa etos kerja organisasi dapat dikategorikan sangat baik.

Analisis statistik seperti tabel 2 di atas, menjelaskan terdapat hubungan secara linier dan bermakna etos kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan Universitas Pendidikan Ganesha dengan garis regresi $Y = 9,473 + 0,883X_2$ dimana $\text{sig.}=0,000$ ternyata lebih kecil daripada acuan signifikansi yang ditetapkan ($\alpha=0.05$). Analisis lainnya menjelaskan bahwa nilai $R=0.985$, nilai $R^2=0.971$, dan nilai $F=407,874$ dengan signifikansi (sig.)= 0.000 . Artinya, variabel etos kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 97.1%. Dengan demikian, variasi perubahan kinerja pegawai, sebanyak 97.1% dapat dijelaskan oleh perubahan etos kerja.

Mengacu pada temuan tersebut, maka dikatakan bahwa etos kerja berkontribusi bermakna sebesar 97,1% terhadap kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha. Oleh karena itu koefisien korelasinya yang 0.985, memperlihatkan bahwa ada dominasi etos kerja dengan kinerja pegawai. Artinya, bahwa semakin tinggi etose kerja di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha maka kinerja pegawainya akan semakin meningkat. Demikian juga sebaliknya, kalau etose kerja semakin rendah maka kinerja pegawainya akan menurun. Hasil riset ini menjelaskan dan menunjukkan bahwa etos kerja memiliki peran yang sangat vital dalam rangka mengoptimalkan kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha. Ini dibuktikan dengan sumbangan efektifnya untuk variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha adalah sebesar 18,13%.

Temuan reiset ini didukung oleh temuan riset yang dilaksanakan oleh Siluh Nyoman Princes Oktavia Fairy (2019) di Sekolah memperlihatkan: (1) tidak adanya sumbangan gaya kepemimpinan transformasional terhadap hasil kerja guru, karena nilai kontribusinya menjukkan negatif yaitu sebesar -0,245, dan nilai t-hitung -1,396, serta sumbangan efektif -7,1%; (2) etos kerja guru memiliki sumbangan secara positif dan bermakna terhadap kinerja guru dengan nilainya sebesar 0,710, dan nilai t hitung 5,401, serta sumbangan efektifnya 45,9%; (3) kepuasan kerja memiliki sumbangan secara positif dan bermakna terhadap kinerja dengan nilai 0,120, dan nilai t-hitung sebesar 0,668, serta sumbangan efektifnya 5,3%; (4) budaya organisasi sekolah berkontribusi secara positif dan bermakna terhadap kinerja guru dengan nilai sebesar 0,213, dan nilai t-hitung sebesar 1,124, serta sumbangan efektifnya 8,6%; dan (5) Secara bersama-sama terdapat kontribusi yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja guru, kepuasan kerja, dan budaya organisasi sekolah berkontribusi positif terhadap kinerja guru, dengan nilai $F=15,395$ dan sumbangan efektif sebesar 52,7%.

Sesuai dengan apa yang dipaparkan tersebut di atas, disimpulkan etos kerja mempunyai sumbangan yang bermakna terhadap kinerja di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha.

3. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha

Sesuai dengan deskripsi data yang disajikan pada tabel 1 diatas, dijelaskan yaitu nilai rata-rata motivasi kerja di lingkungan Universitas Pendidikan Ganesha diperoleh skor

sebesar 155,40 dengan simpangan baku (standard deviasi) sebesar 12,675. Jika dilihat dari tabel konversi kategorisasi variabel motivasi kerja, skor yang sebesar 134,60 tersebut berada pada rentangan $139,95 \leq \bar{X}$ dari skor ideal. Ini berarti bahwa motivasi kerja dapat dikategorikan sangat baik.

Analisis statistik seperti tabel 2 di atas, menjelaskan terdapat hubungan secara linier dan bermakna motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan Universitas Pendidikan Ganesha dengan garis regresi $Y = -4,669 + 0,895X_3$ dimana $\text{sig.}=0,000$ lebih kecil daripada acuan signifikasi yang ditetapkan ($\alpha=0.05$). Analisis lainnya menjelaskan bahwa nilai $R=0.785$, nilai $R^2=0.616$, dan nilai $F=394,453$ dengan signifikansi (sig.)= 0.000 . Artinya, motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai 61,6%. Oleh karena demikian, variasi perubahan kinerja pegawai, sebanyak 61,6% dapat dijelaskan oleh perubahan motivasi kerja.

Mengacu pada temuan hasil riset tersebut, dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai sumbangan bermakna sebesar 61,6% terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha. Oleh karena itu koefisien korelasinya yang 0.785, menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, bahwa semakin baik motivasi kerja di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha maka kinerja pegawainya akan makin ada peningkatan. Demikian juga kebalikannya, kalau motivasi kerja semakin jelek maka hasil kerja pegawainya akan menjadi menurun. Hasil riset ini menjelaskan dan menunjukkan motivasi kerja memiliki peran yang sangat vital didalam rangka untuk mengoptimalkan hasil kerja pegawainya di Lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha. Ini dibuktikan dengan sumbangan efektifnya untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha yaitu 15,22%.

Temuan ini didukung dengan temuan penelitian yang dilaksanakan oleh Nyoman Ayu Ratmini (2019) terhadap guru-guru di SMPN 2 Sawan. Dimana analisisnya memperlihatkan: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai sumbangan yang bermakna terhadap hasil kerja guru, dimana sumbangan efektifnya 25,43%; (2) komitmen organisasi mempunyai sumbangan yang bermakna terhadap hasil kerja guru dengan sumbangan efektifnya 20,02%; (3) iklim kerja mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap hasil kerja guru, dimana sumbangan efektifnya 20,87%; (4) motivasi kerja mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap hasil kerja guru, dimana sumbangan efektifnya 15,97%; dan (5) Secara bersama-sama kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah, komitmen organisasi, iklim kerja dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap hasil kerja guru 82,29%.

Sesuai dengan apa yang dipaparkan tersebut di atas, disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai sumbangan yang bermakna terhadap kinerja di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha.

4. Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha

Sesuai dengan deskripsi data yang disajikan pada tabel 01 tersebut diatas, dapat dijelaskan yaitu nilai rerata disiplin kerja di lingkungan Universitas Pendidikan Ganesha diperoleh skor sebesar 154,90 dengan simpangan baku (standard deviasi) sebesar 14,823. Jika dilihat dari tabel konversi kategorisasi variabel disiplin kerja, skor yang sebesar 154,90 tersebut berada pada rentangan $139,95 \leq \bar{X}$ dari skor ideal. Ini berarti bahwa disiplin kerja dapat dikategorikan sangat baik.

Analisis statistik seperti tabel 2 di atas, menjelaskan terdapat hubungan secara linier dan bermakna disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan Universitas Pendidikan Ganesha dengan garis regresi $Y = -1,734 + 0.898X_4$ dimana $\text{sig.}=0,000$ dibawah dari acuan signifikasi yang ditetapkan ($\alpha=0.05$). Analisis lainnya menjelaskan bahwa nilai $R=0.796$, nilai $R^2=0.634$, dan nilai $F=198.428$ dengan signifikansi (sig.)= 0.000 . Artinya, variabel disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 63,4%.. Dengan demikian, variasi perubahan kinerja pegawai, sebanyak 63,4% dapat dijelaskan oleh perubahan disiplin kerja

Mengacu pada temuan riset tersebut dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki sumbangan secara bermakna sebesar 63,4% terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha. Oleh karena itu koefisien korelasinya yang 0.796, menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, bahwa semakin baik disiplin kerja di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha maka kinerja pegawainya akan semakin meningkat. Demikian juga sebaliknya, kalau disiplin kerja semakin rendah maka kinerja pehawainya akan menurun. Hasil riset ini menjelaskan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kinerja pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha. Ini dibuktikan dengan sumbangan efektifnya untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha adalah sebesar 12,43%.

Temuan penelitian ini didukung oleh temuan hasil riset terhadap sekolah dasar negeri di kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu yang dilaksanakan oleh Fitri Asterina (2019). Dimana hasil analisisnya menyimpulkan: (1) kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh kepada hasil kerja guru; (2) motivasi kerja mempunyai pengaruh kepada hasil kerja guru; (3) disiplin guru mempunyai pengaruh terhadap hasil kerja guru; dan (4) kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap hasil kerja guru.

Dari uraian analisis tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja mempunyai sumbangan yang bermakna terhadap kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha.

5. Kontribusi Budaya Organisasi, Etos Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha

Dengan mengacu pada hasil analisis, ditemukan bahwa secara bersama-sama didapatkan korelasi yang bermakna budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha dengan garis regresinya $Y=19.077+0.870X_1+0,699X_2+0.135X_3+0.700X_4$, Freg = 49.92 dengan sig.=0.000 yang lebih kecil daripada taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha=0.05$). Dimana hasil analisis statistik menunjukkan bahwa $R=0.828$, nilai $R^2=0.686$, dan nilai $F=289,5739$ dengan signifikansi (sig.)=0.000, artinya bahwa secara bersama-sama didapatkan sumbangan secara bermakna budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi 68,6%. Ini berarti, makin baik budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja semakin bagus juga hasil kerja pegawai yang dihasilkan.

Hubungan budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha yang didapatkan dari analisis korelasi parsial tingkat ke-dua, hasilnya yaitu: (1) ada korelasi secara bermakna variabel budaya organisasi terhadap hasil kerja pegawai dengan pengendalian oleh variabel etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja ($r_{1y-234} = 0.823$). Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki sumbangan secara bermakna terhadap hasil kerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha; (2) ada hubungan yang bermakna etos kerja terhadap hasil kerja pegawai dengan pengendalian oleh variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja ($r_{2y-134} = 0.732$). Oleh karena itu, berarti bahwa etos kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha; (3) ada hubungan secara bermakna motivasi kerja terhadap hasil kerja pegawai dengan pengendalian oleh variabel budaya organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja ($r_{3y-124} = 0.412$). Oleh karena itu, berarti bahwa motivasi kerja memiliki sumbangan terhadap hasil kerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha; dan (4) ada hubungan yang bermakna disiplin kerja terhadap hasil kerja pegawai dengan pengendalian oleh variabel budaya organisasi, etos kerja, dan motivasi kerja ($r_{4y-123} = 0.355$). Oleh karena itu, berarti disiplin kerja memiliki sumbangan terhadap hasil kerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha. Kekuatan korelasi keempat variabel bebas tersebut dengan kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha secara turut menurut yaitu: budaya organisasi, etos kerja,

motivasi kerja, dan disiplin kerja. Kesemuanya itu memberikan kontribusi kepada kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha

SIMPULAN

Mengacu pada uraian di atas, maka disimpulkan yaitu: (1) adanya kontribusi yang signifikan budaya organisasi dengan kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha dengan sumbangan efektif sebesar 22,84%, koefisien korelasi sebesar 0.896, dan koefisien korelasi parsialnya 0.8231. (2) adanya sumbangan yang bermakna etos kerja dengan kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha, dengan sumbangan efektif 18,13%, koefisien korelasi sebesar 0.985, dan koefisien korelasi parsialnya 0.7323. (3) adanya sumbangan yang bermakna motivasi kerja dengan kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha, dengan sumbangan efektifnya adalah 15,22%, koefisien korelasinya 0.785, koefisien korelasi parsialnya 0.4123. (4) adanya sumbangan yang bermakna disiplin kerja dengan kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha, sumbangan efektifnya sebesar 12,43%, koefisien korelasinya 0.796, koefisien korelasi parsialnya 0.3552, (5) secara simultan ada sumbangan yang bermakna budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai dilingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha, dengan koefisien korelasi sebesar 0.828, sumbangan efektifnya masing-masing prediktor adalah: budaya organisasi sumbangan efektifnya sebesar 22,84%, etos kerja sumbangan efektifnya sebesar 18,13%, motivasi kerja sumbangan efektifnya sebesar 15,22%, dan disiplin kerja sumbangan efektifnya sebesar 12,43%, sehingga jumlah sumbangan efektif dari keempat prediktor tersebut sebesar 68,62%. Dengan demikian budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memberikan sumbangan 68,62% terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anak Agung Gede. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Malang: Aditya Media Publishing.
- Agung, Anak Agung Gede. 2016. *Statistika Dasar untuk Pendidikan*. Yogyakarta; Depublish
- Alex S, Nitisemito, 2012, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asterina, Fitri. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu. *E-Jurnal Pascasarjana Akuntabilitas Manajemen Pendidikan UPI Volume 7, Nomor 2*.
- Engkoswara dan Komariah, 2010, *Menuju Indonesia Modern 2020*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga
- Fairy, Siluh Nyoman Princes Oktavia. 2019. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPK 1 Harapan Denpasar. *E-Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia Pascasarjana Undiksha Vol. 10 No. 2*.
- Hamzah B. Uno, 2017. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Koyan, I. W. 2012. *Statistik Pendidikan*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha Press.
- Ningrat, Sayu Putri, 2020 Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD Gugus VII Kecamatan Mengwi. *E-jurnal Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia Pascasarjana Undiksha Vol. 11 No. 1*.

- Oupen, Stefiana Meilince, 2020, Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. E-Jurnal. Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia Pascasarjana Undiksha Vol. 11 No. 1
- Ratmini, Nyoman Ayu. 2019. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. *E-Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia Pascasarjana Undiksha Vol. 10 No. 2*
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sudarmini, Komang, 2019. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kompetensi Profesional dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sawan. *E-jurnal Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia Pascasarjana Undiksha Vol. 10 No. 2*.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Media Group.
- Sutrisno, H. Edy, 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group
- Sinamo, Jansen. 2014. *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 14 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kelola Universitas Pendidikan Ganesha
- Puger, I Gusti Ngurah. 2004. *Belajar Kooperatif*. Modul Perkuliahan Mahasiswa Universitas Panji Sakti.