



Pengaruh Kualitas Kerja dan Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Guru MIN 12 Kabupaten Bireuen

Mona Selvia

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Indonesia

*Penulis Korespondensi: monaselvia7@gmail.com

Abstract. *This quantitative investigation with a causality approach evaluates the predictive determinants of work quality constructs and work climate on professional discipline compliance among Civil Servant (ASN) educators within MIN 12 Bireuen Regency. Through the application of a census technique (total sampling), the entire observational population comprising 60 teachers was fully integrated as research subjects ($N = 60$). Partial multiple linear regression estimation modeling confirms the presence of a positive and significant implication of the work quality variable on the formation of work discipline ($t_{count} > t_{table}$; $p < 0.05$). An independent pattern of positive and significant influence is also explicated by the work climate variable ($t_{count} > t_{table}$; $p < 0.05$). When evaluated orthogonally and collectively, the convergence of both independent variables is proven to transmit a highly significant simultaneous effect on the fluctuations of educator work discipline ($F_{count} > F_{table}$; $p < 0.05$). The efficacy of this relationship is reflected through a correlation coefficient (R) indicating a strong degree of association, alongside a coefficient of determination (R^2) value. This proves that a substantial proportion of the variance in teacher discipline levels is clearly projected by the interaction of work quality and the institutional environment atmosphere, while the remaining dynamic of the variable is influenced by exogenous determinants outside the scope of this modeling. The practical implications of these findings emphasize the urgency of optimizing work competence accompanied by maintaining a conducive institutional ecosystem.*

Keywords: Discipline; MIN 12 Bireuen; Teachers; Work Climate; Work Quality.

Abstrak. Investigasi kuantitatif berpendekatan kausalitas ini mengevaluasi determinansi prediktif dari konstruk kualitas kerja serta iklim kerja terhadap ketaatan disiplin profesional pendidik ASN di lingkungan MIN 12 Kabupaten Bireuen. Melalui penerapan teknik sensus (*total sampling*), seluruh populasi amatan yang mencakup 60 guru diintegrasikan secara utuh sebagai subjek penelitian ($n = 60$). Pemodelan estimasi regresi linear berganda secara parsial mengonfirmasi keberadaan implikasi positif dan signifikan dari variabel kualitas kerja terhadap pembentukan disiplin kerja ($t_{hitung} = 3,557 > t_{tabel} = 1,673$; $p = 0,001$). Pola pengaruh positif serta signifikan secara independen juga dieksplisitkan oleh variabel iklim kerja ($t_{hitung} = 5,854 > t_{tabel} = 1,673$; $p = 0,000$). Ketika dievaluasi secara ortogonal dan kolektif, konvergensi kedua variabel independen tersebut terbukti mentransmisikan efek simultan yang sangat signifikan terhadap fluktuasi disiplin kerja pendidik ($F_{hitung} = 20,984 > F_{tabel} = 3,17$; $p = 0,000$). Efikasi hubungan ini terefleksi melalui koefisien korelasi (R) sebesar 0,651 yang menandakan derajat keterikatan yang kuat, serta besaran kriteria determinasi (R^2) bernilai 0,424. Hal ini membuktikan bahwa 42,4% proporsi variansi pada tingkatan disiplin guru secara nyata diproyeksikan oleh interaksi kualitas dan suasana lingkungan kerja, sedangkan 57,6% sisa dinamika variabel dipengaruhi oleh determinan eksogen di luar lingkup pemodelan ini. Implikasi praktis temuan ini menegaskan urgensi optimalisasi kompetensi kerja disertai pemeliharaan ekosistem kelembagaan yang kondusif.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Guru; Iklim Kerja; Kualitas Kerja; MIN 12 Bireuen.

1. LATAR BELAKANG

Guru merupakan unsur penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan karena berhadapan langsung dengan proses pembelajaran dan perkembangan peserta didik. Perannya tidak berhenti pada penyampaian materi, tetapi juga mencakup pembimbingan, pembentukan karakter, pemberian contoh, dan pengelolaan kegiatan belajar. Karena itu, mutu

penyelenggaraan pendidikan sangat berkaitan dengan bagaimana guru melaksanakan tanggung jawab profesionalnya.

Salah satu perilaku kerja yang menentukan keteraturan kegiatan pendidikan adalah disiplin. Dalam lingkungan madrasah, disiplin tercermin antara lain melalui kepatuhan terhadap ketentuan, ketepatan waktu, kesungguhan menjalankan tugas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Tingkat disiplin yang baik membantu proses pembelajaran berjalan teratur dan memberi contoh perilaku positif kepada peserta didik.

Kualitas kerja dipandang sebagai salah satu kondisi yang dapat berkaitan dengan disiplin. Guru yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara tertib, tepat, dan bertanggung jawab pada umumnya memiliki perhatian yang lebih besar terhadap standar kerja yang berlaku. Pemodelan konstruk kualitas kerja dalam investigasi ini dioperasionalkan melalui empat indikator fundamental, yang mencakup aktualisasi potensi diri, pencapaian luaran kerja optimal, efisiensi artikulasi proses kerja, serta manifestasi antusiasme profesional. Meskipun demikian, realitas empiris di lingkungan MIN 12 Kabupaten Bireuen masih mengeksplisitkan adanya anomali behavioral yang mengindikasikan preservasi disiplin kerja pendidik belum sepenuhnya ideal. Fenomena ini terartikulasi melalui presensi deviasi ketepatan waktu hadir, ketimpangan partisipasi aktif dalam dinamika kegiatan kelembagaan madrasah, hingga munculnya preseden ketidakhadiran tanpa artikulasi konfirmasi administratif yang jelas. Selain itu, kualitas kerja belum sepenuhnya seragam dan suasana kerja belum selalu memberikan dukungan yang sama bagi setiap guru. Kondisi tersebut menjadi alasan untuk menguji secara empiris hubungan kedua faktor tersebut dengan disiplin kerja.

Kajian terdahulu yang tercantum dalam skripsi memberikan dasar bagi penelitian ini. Validasi empiris mengenai determinansi faktor ekosistem kerja terhadap ketaatan profesional didukung oleh temuan Saena et al. (2025), yang mempreservisikan korelatif positif dan signifikan antara derajat kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dengan aksentuasi disiplin kerja. Dalam domain sejenis, Jhon dan Saputro (2024) mengonfirmasi bahwa penataan iklim kerja berefek langsung pada eskalasi kedisiplinan, sebuah kecenderungan yang secara konsisten diperkuat oleh Sudarijati dan Puspita (2018) melalui pembuktian pengaruh positif dan signifikan dari atmosfer lingkungan kerja terhadap pembentukan disiplin pegawai. Dengan mengambil pijakan pada pilar-pilar literatur terdahulu, investigasi ini mereduksi serta memfokuskan kembali lokus kajian pada entitas spesifik, yakni populasi pendidik di lingkungan MIN 12 Kabupaten Bireuen. Spesifikasi kontekstual ini dihadirkan guna mentransmisikan artikulasi gambaran empiris yang presisi, kontekstual, dan representatif sesuai dengan karakteristik dinamika kelembagaan madrasah amatan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kualitas kerja mengacu pada kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan standar yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, konsep tersebut diarahkan pada empat aspek, yaitu potensi diri, hasil kerja optimal, proses kerja, dan antusiasme. Keempatnya digunakan untuk menggambarkan bagaimana guru melaksanakan tugas dan menunjukkan kualitas dalam pekerjaannya.

Konstruk iklim kerja mengeksplisitkan artikulasi perseptual kolektif para personel terhadap ekosistem internal organisasi, yang mencakup manifestasi regulasi, tradisi kebiasaan, operasionalisasi prosedur, interaksi antarindividu, penguatan dukungan, hingga atmosfer kerja secara holistik. Dalam investigasi ini, dimensi iklim kerja ditranslasikan melalui lima indikator operasional, meliputi rasa tanggung jawab, identifikasi peran individu dalam entitas, kehangatan hubungan interpersonal, ketersediaan dukungan kelembagaan, serta intensitas konflik. Sementara itu, kedisiplinan kerja diposisikan sebagai cerminan komitmen serta ketaatan profesional individu dalam mematuhi norma organisasional dan menuntaskan kewajiban secara akuntabel. Pengukuran variabel terikat ini dioperasionalkan mengukur lima spektrum utama, yaitu presensi kehadiran, tingkat kewaspadaan profesional, kepatuhan terhadap standar operasional, ketaatan pada aturan kerja, serta internalisasi etika profesi. Berlandaskan sintesis teoretis dan justifikasi empiris yang melandasi kerangka penelitian, studi ini memproyeksikan kualitas kerja dan iklim kerja sebagai determinan prediktif utama yang mampu mengakselerasi penegakan disiplin kerja. Oleh karena itu, postulat hipotesis yang diuji dikonstruksikan ke dalam tiga arah pengujian, yakni: pengaruh parsial kualitas kerja terhadap disiplin kerja, pengaruh parsial iklim kerja terhadap disiplin kerja, serta pengaruh simultan dari konvergensi kedua variabel bebas tersebut terhadap kontribusi disiplin kerja guru.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan rancangan kausal. Lokasi penelitian adalah MIN 12 Bireuen, Jl. Tgk Di Pulo, Pulo Kiton, Kecamatan Kota Juang, Kabupaten Bireuen, Aceh. Pelaksanaan penelitian berlangsung pada tahun 2025 dengan rangkaian pengumpulan dan pengolahan data selama kurang lebih dua bulan.

Populasi penelitian mencakup 60 guru MIN 12 Bireuen yang berstatus ASN. Karena seluruh anggota populasi dapat dijangkau dan jumlahnya 60 orang, penelitian menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah responden tetap 60 orang. Akuisisi data primer dioperasionalkan mengaplikasikan instrumen angket terstruktur (*closed-ended questionnaire*), di mana

preferensi respons responden diukur menggunakan pemetaan skala ordinal tipe Likert bergradasi lima tingkat yang terentang secara proporsional dari kategori *Sangat Tidak Setuju* sebagai bobot minimum hingga *Sangat Setuju* sebagai representasi bobot maksimum.

Kualitas kerja ditempatkan sebagai X1, iklim kerja sebagai X2, dan disiplin kerja sebagai Y. Hubungan ketiganya dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan model $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Analisis pendukung meliputi uji validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik, uji t, uji F, korelasi, serta koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 60 guru menjadi responden penelitian. Komposisinya terdiri atas 51 perempuan (85%) dan 9 laki-laki (15%). Kelompok usia terbesar adalah 41–50 tahun, yaitu 34 orang (56,7%). Berdasarkan atribut latar belakang pendidikan, mayoritas kualifikasi akademik subjek terdistribusi secara masif pada jenjang strata satu (S1), yakni mencapai 57 responden (95,0%). Dari kriteria durasi pengabdian, sebanyak 46 responden (76,7%) mencatatkan masa kerja aksial yang terakumulasi melampaui kurun waktu tujuh tahun. Karakterisasi distributif ini mengonfirmasi bahwa tipologi subjek penelitian secara dominan didiskripsikan oleh profil pendidik bergender perempuan, berkualifikasi pendidikan sarjana, serta memiliki rekam jejak jam terbang profesional yang teruji melebihi kurun waktu tujuh tahun.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian.

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Perempuan	51	85,0
Jenis kelamin	Laki-laki	9	15,0
Usia	41–50 tahun	34	56,7
Pendidikan	S1	57	95,0
Masa kerja	> 7 tahun	46	76,7

Sumber: Hasil penelitian, data diolah SPSS (2026).

Hasil pengukuran menunjukkan rata-rata skor kualitas kerja sebesar 3,78 dan iklim kerja sebesar 4,01. Kedua nilai tersebut berada pada kategori setuju berdasarkan skala yang digunakan. Secara umum, hasil ini memperlihatkan penilaian responden yang positif terhadap kualitas pekerjaan dan kondisi iklim kerja di madrasah.

Tabel 2. Deskripsi Rata-Rata Variabel Penelitian.

Variabel	Rata-rata	Interpretasi
Kualitas kerja (X1)	3,78	Setuju
Iklim kerja (X2)	4,01	Setuju

Sumber: Hasil penelitian, data diolah SPSS (2026).

Pemodelan matematis regresi linear berganda yang terestimasi memformulasikan struktur persamaan $Y = 6,194 + 0,385X_1 + 0,415X_2 + e$. Intersep konstanta bernilai 6,194 memproyeksikan besaran estimasi parsial disiplin kerja (*baseline score*) pada kondisi

ekspektasi tatkala variabel-variabel independen diasumsikan konstan pada besaran nol. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,385 mengindikasikan bahwa setiap eskalasi marjinal sebesar satu satuan pada kualitas kerja akan ditranslasikan secara searah menjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 0,385 satuan, dengan asumsi *ceteris paribus*. Pola kontribusi sejalan ditunjukkan oleh koefisien regresi X_2 sebesar 0,415, yang memperlihatkan bahwa peningkatan satu satuan pada indikator iklim kerja memicu akselerasi disiplin kerja sebesar 0,415 satuan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	6,194	2,322	—	2,667	0,010
Kualitas kerja	0,385	0,108	0,361	3,557	0,001
Iklim kerja	0,415	0,071	0,594	5,854	0,000

Sumber: Hasil penelitian, data diolah SPSS (2026).

Estimasi koefisien korelasi (R) bernilai 0,651 mengonfirmasi keberadaan derajat ketersangkutan asosiatif yang kuat antara himpunan variabel bebas kualitas kerja dan iklim kerja secara simultan terhadap variabel terikat disiplin kerja. Sementara itu, kalkulasi koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,424 mengilustrasikan kapasitas eksplanatori pemodelan regresi dalam memproyeksikan 42,4% proporsi variansi pada disiplin kerja guru. Implikasi dari temuan ini mengeksplisitkan bahwa 57,6% sisa fluktuasi kedisiplinan dipengaruhi dan dijelaskan oleh keberadaan determinan eksogen lain di luar kerangka variabel yang diakomodasi dalam studi ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,651	0,424	0,404	1,81308

Sumber: Hasil penelitian, data diolah SPSS (2026).

Hasil pengujian statistik secara parsial mengonfirmasi bahwa variabel kualitas kerja memperoleh besaran statistik uji $t_{hitung} = 3,557$, yang secara signifikan melampaui nilai ambang $t_{tabel} = 1,673$ pada koefisien signifikansi $p = 0,001$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan kriteria alpha terpangkas di bawah batas krisis ($\alpha = 0,05$), maka disimpulkan bahwa kualitas kerja mentransmisikan dampak positif serta signifikan terhadap pembentukan disiplin kerja. Pembuktian sejalan terefleksi pada variabel iklim kerja, yang mencatatkan $t_{hitung} = 5,854 > t_{tabel} = 1,673$ dengan profitabilitas signifikansi $p = 0,000$, sehingga hipotesis pengaruh positif dan signifikan secara parsial turut terverifikasi. Lebih lanjut, analisis varians simultan menghasilkan estimasi $F_{hitung} = 20,984$ yang jauh melampaui ambang batas $F_{tabel} = 3,17$ pada $p = 0,000$. Kalkulasi ini membuktikan bahwa konvergensi variabel kualitas kerja dan iklim kerja secara serentak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pendidik.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.

Pengujian	Nilai hitung	Nilai pembanding	Sig.	Keputusan
Kualitas kerja → disiplin	3,557	1,673	0,001	H1 diterima
Iklim kerja → disiplin	5,854	1,673	0,000	H2 diterima
X1 dan X2 → disiplin	20,984	3,17	0,000	H3 diterima

Sumber: Hasil penelitian, data diolah SPSS (2026).

Pembuktian analitis mengonfirmasi bahwa variabel kualitas kerja mentransmisikan efek positif dan signifikan terhadap eskalasi disiplin kerja. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap aksentuasi pada kualifikasi kualitas kerja secara simultan akan mentranslasikan dorongan linear terhadap peningkatan ketaatan profesional pendidik. Secara praktis-aplikatif, penguasaan kapabilitas pelaksanaan tugas berbasis prinsip ketertiban, pembuktian akuntabilitas luaran kerja yang presisi, serta manifestasi antusiasme profesi terbukti menjadi variabel pemicu (*catalyst factor*) yang memperkuat kepatuhan guru terhadap regulasi serta aturan institusional. Formulasi temuan ini menguatkan relevansi dan selaras secara konseptual dengan proposisi empiris yang ditelaah oleh Saena et al. (2025).

Secara terpisah, variabel iklim kerja turut terverifikasi memberikan kontribusi positif serta signifikan dalam menentukan derajat kedisiplinan guru. Pemeliharaan ekosistem internal yang dicirikan oleh ketersediaan dukungan kelembagaan yang konstruktif, harmonisasi hubungan interpersonal antarpersonal, efektivitas saluran komunikasi, serta kondusivitas suasana kerja terbukti mampu memediasi pendidik untuk mentransformasikan komitmen tugas secara lebih sistematis dan teratur. Konvergensi hasil ini secara konsisten menginkorporasikan dan memperkuat basis temuan empiris terdahulu yang dipublikasikan oleh Jhon dan Saputro (2024) serta Sudarijati dan Puspita (2018).

Ketika kualitas kerja dan iklim kerja dianalisis secara bersamaan, keduanya terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai R^2 sebesar 42,4% menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki kontribusi dalam menerangkan variasi disiplin guru, sedangkan 57,6% lainnya berada di luar model. Implikasi hasil ini adalah peningkatan disiplin tidak cukup hanya melalui pembinaan kemampuan kerja, tetapi juga perlu disertai penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Investigasi ini menghasilkan tiga konklusi substansial dalam skema pemodelan statistik. Pertama, variabel kualitas kerja terverifikasi mentransmisikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap eskalasi disiplin kerja pendidik di MIN 12 Kabupaten Bireuen. Kedua, iklim kerja secara independen turut membuktikan kontribusi positif dan

signifikan dalam memprediksi tingkat kedisiplinan guru. Ketiga, konvergensi antara kualitas kerja dan iklim kerja secara simultan terbukti memberikan implikasi signifikan terhadap variasi pembentukan disiplin kerja. Efikasi keterikatan antarvariabel ini terefleksi melalui koefisien korelasi (R) sebesar 0,651 yang mengindikasikan derajat hubungan pada kategori kuat, serta koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,424 yang mengonfirmasi bahwa 42,4% proporsi dinamika disiplin kerja dapat diproyeksikan secara nyata oleh kedua konstruk prediktor tersebut.

Berdasarkan hasil tersebut, madrasah dapat memperkuat disiplin guru melalui peningkatan kualitas kerja, misalnya dengan pembinaan, supervisi, evaluasi, dan pengembangan kemampuan secara berkelanjutan. Pada saat yang sama, iklim kerja perlu dipelihara melalui komunikasi yang baik, dukungan pimpinan dan rekan kerja, serta hubungan kerja yang harmonis. Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan variabel lain, seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, atau budaya organisasi, dan menggunakan cakupan lokasi yang lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengeksplicitkan rasa hormat dan apresiasi setinggi-tingginya kepada Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta Program Studi Manajemen atas fasilitasi akademis yang diberikan. Ucapan terima kasih secara khusus ditujukan kepada dewan dosen pembimbing atas pengarahan intelektual dan supervisi konstruktif sepanjang proses pengkajian, serta kepada jajaran pendidik MIN 12 Kabupaten Bireuen yang telah berpartisipasi aktif memberikan dukungan operasional demi kelancaran investigasi dan penyusunan manuskrip ilmiah ini.

DAFTAR REFERENSI

- Ananda, R. (2022). Pengaruh Iklim Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 093. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55134>
- Andry. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 8(2), 117–126. <https://doi.org/10.55601/jwem.v8i2.581>
- Arikunto. (2015). Peranan Statistika Dalam Penelitian Sosial Ekonomi. *Edueksos: Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 1(1), 91–105.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing Human Resources*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Davis, K. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.

- Dewi, E. N. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan. *Journal.Uniga.Ac.Id*, 11(1), 89–100.
- Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan BMT BIF Yogyakarta. *Humanitas*, 13(1), 37. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i1.3841>
- Ghozali, I. (2011). *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jhon, M., & Saputro, M. E. (2024). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi Malahayati Jakarta, Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Transportasi*, 4(1), 104–134.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- P. Siagian, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rizki, V. L., Natalia, K. M., & Rohanie, M. (2022). Pengantar Manajemen (Konsep dan Tinjauan Teoretis). *Media Sains Indonesia*.
- Saena, S., Julia, P., Mandang, J. H., & Kapahang, G. L. (2025). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Dan Perlindungan Anak Kota Manado. 5, 4739–4755.
- Simamora, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2). <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Sudarijati, & Puspita, G. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor. *Jurnal Visionida*, 4(1), 23. <https://doi.org/10.30997/jvs.v4i1.1309>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan kedelapan)*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wirawan. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.