



Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Idham^{1*}, Sofwan Manaf², Muhammad Alfianur³, Fuad Ahmad Riva'i⁴, Mastur⁵

^{1,2,3,5} Universitas Darunnajah

⁴Institut Ummul Quro Al-Islami Bogor

*Email Korespondensi : idham@darunnajah.ac.id

Info Artikel

Diterima : 31 Okt 2025

Direvisi : 16 Des 2025

Diterbitkan : 20 Des 2025

Kata Kunci:

Produktivitas Kerja, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 111 Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 38.8% terhadap produktivitas kerja guru, 2) Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan sebesar 36.2% terhadap produktivitas kerja guru, 3) Secara simultan, iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru sebesar 51.1%.

Cara merujuk artikel ini:

Idham, dkk. (2025) Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Tadribuna: Journal of Islamic Management Education*, 6 (1), h.21-33.

Abstract

This study aims to determine the influence of organizational climate and work discipline on the work productivity of teachers at SMAN 111 Jakarta. The method used in this study is a quantitative approach with data collection techniques using questionnaires. The results showed that: 1) Organizational climate had a positive and significant effect of 38.8% on teacher work productivity, 2) Work discipline also had a positive and significant effect of 36.2% on teacher work productivity, 3) Simultaneously, organizational climate and work discipline had a positive and significant effect on teacher work productivity by 51.1%.

Keywords: *Work Productivity, Organizational Climate, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah kebutuhan hakiki dalam membangun peradaban suatu bangsa, sebagaimana ditegaskan dalam Pembukaan UUD 1945 yang menekankan pentingnya pendidikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam konteks ini, peran guru sangatlah penting karena mereka yang bersentuhan langsung dengan peserta didik. Guru yang berkualitas dapat meningkatkan

produktivitas kerja mereka, yang merupakan kunci untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal (Hidayah & Santoso, 2020). Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas kerja guru harus menjadi fokus utama dalam sistem pendidikan nasional.

Produktivitas kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja

mencerminkan kesanggupan individu dalam mematuhi peraturan dan standar yang berlaku. Kemampuan untuk berdisiplin akan berdampak positif bagi kualitas pembelajaran dan suasana kerja di lembaga pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi (Masroh & Sapruwan, 2023). Tanpa adanya disiplin yang baik, lembaga pendidikan akan sulit mencapai hasil yang diinginkan (Nasri Zarman et al., 2025). dan perhatian terhadap pengembangan disiplin kerja yang baik harus menjadi prioritas bagi manajemen pendidikan.

Di samping disiplin kerja, iklim organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja guru. Iklim organisasi mengacu pada suasana kerja yang terbentuk oleh interaksi sosial di dalam lembaga pendidikan. Sebuah iklim yang positif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru, yang pada gilirannya akan berdampak pada kualitas proses belajar mengajar (Natalia & Hidayat, 2021); (Saragih & Suhendro, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kondusif tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga memperkuat komitmen pegawai terhadap lembaga (Iba et al., 2021); (Pamungkas et al., 2022). Oleh karena itu, perhatian terhadap penciptaan iklim organisasi yang baik sangat diperlukan untuk mendukung produktivitas dan kinerja guru.

Terdapat saling keterkaitan antara disiplin kerja dan iklim organisasi dalam mempengaruhi produktivitas kerja guru. Penelitian menyatakan bahwa kedua faktor ini perlu dipertimbangkan secara serius oleh manajemen pendidikan untuk meningkatkan kualitas pengajaran (Darmawati et al., 2024); (Dian Septianti & Nyayu Khairani Putri, 2023). Ketika disiplin kerja ditingkatkan dalam iklim organisasi yang positif, hasilnya akan mendorong

produktivitas kerja guru secara keseluruhan, sehingga memberikan dampak positif bagi kualitas pendidikan (Hikmaya et al., 2025); (Marhanah et al., 2025). Implementasi strategi yang menyeluruh dalam memperbaiki kedua aspek ini berpotensi besar untuk menghasilkan generasi penerus bangsa yang lebih cerdas dan kompeten, sesuai dengan harapan UUD 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa yang dapat diwujudkan melalui disiplin yang kuat dan iklim organisasi yang mendukung.

Penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana iklim organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja guru, yang langsung berdampak pada kualitas pendidikan. Hasilnya diharapkan dapat memberikan wawasan untuk pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru. Analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang sejauh mana kedua faktor ini dapat mempengaruhi kinerja dan efisiensi dalam tugas pendidikan sehari-hari seperti kegiatan belajar mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan pengelolaan kelas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara numerik yang dapat dianalisis dengan statistik untuk mengetahui hubungan antar variabel (Sugiyono, 2018). Metode survei dipilih untuk menggambarkan sikap, pendapat, dan karakteristik tertentu dari populasi yang diteliti, serta efektif dalam mengidentifikasi tren di tengah populasi,

seperti yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya (Hafizhah, 2023; Satwika Wijaya, 2023).

Populasi dalam penelitian ini adalah 29 orang guru yang mengajar di SMAN 111 Jakarta. Dengan jumlah populasi yang terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang mengukur tiga variabel: iklim organisasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja guru. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala Likert 5 poin untuk setiap item pertanyaan. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket kepada seluruh responden dan mengumpulkan angket yang telah diisi dalam waktu yang ditentukan. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis data menggunakan SPSS untuk mengetahui Pengaruh antar variabel. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel dan pengaruh simultan antara iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru

HASIL DAN PEMBAHASAN

Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas kerja adalah salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan seberapa efisien seorang individu atau organisasi dalam menghasilkan output dengan memanfaatkan input yang tersedia. Sedarmayanti mendefinisikan produktivitas kerja sebagai perbandingan antara input dan output dalam suatu sistem kerja (Sedarmayanti, 2018). Dalam hal ini, produktivitas kerja menunjukkan efisiensi seorang individu atau kelompok dalam menghasilkan hasil kerja yang diinginkan.

Produktivitas kerja yang tinggi akan mencerminkan kemampuan individu atau organisasi dalam menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya yang ada secara optimal (Idham & Budi Hart, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh cara pemanfaatan waktu, tenaga, serta sumber daya lainnya.

Sutrisno mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat dilihat sebagai hubungan antara output dan input, di mana output merujuk pada barang atau jasa yang dihasilkan, sementara input meliputi tenaga kerja, bahan baku, serta modal yang digunakan dalam proses produksi (Sutrisno, 2015). Dalam konteks organisasi, input sering kali terbatas pada faktor tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam berbagai bentuk, baik secara fisik, bentuk, maupun nilai ekonomis. Definisi ini memberikan gambaran bahwa produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada jumlah tenaga kerja yang ada, tetapi juga pada kualitas dan efektivitas penggunaan sumber daya tersebut dalam menghasilkan output yang diinginkan (Idris & Muzakir, 2024).

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang kompleks, mencakup berbagai faktor yang dapat memengaruhi efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas, tetapi juga dari kualitas hasil dalam rentang waktu tertentu. Studi terbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif berkorelasi erat dengan peningkatan produktivitas. Penelitian oleh (Nigam et al., 2023) menemukan bahwa kondisi kerja yang buruk secara signifikan dikaitkan dengan peningkatan gejala kesehatan mental yang negatif di kalangan pekerja, yang dapat mengurangi produktivitas mereka dengan memicu demotivasi dan kelelahan emosional (Nigam et al., 2023). Selain itu, (Mohr et al., 2025) menunjukkan tren yang mengkhawatirkan dalam tingkat kelelahan di antara pekerja kesehatan, yang menggambarkan betapa pentingnya

manajemen stres dan dukungan dari organisasi dalam meningkatkan produktivitas (Mohr et al., 2025). Penerapan strategi manajerial yang efektif, seperti desain organisasi yang baik dan dukungan kesehatan mental, sangat diperlukan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal dan berkelanjutan, terutama dalam konteks kesehatan (Sexton et al., 2022).

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kecakapan atau kemampuan pekerja dalam menghasilkan keluaran yang baik dalam jangka waktu tertentu, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada, baik secara efektif maupun efisien. Dengan demikian, produktivitas kerja tidak hanya dilihat dari segi kuantitas hasil yang dicapai, tetapi juga dari segi efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang ada. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada upaya individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti disiplin kerja, iklim organisasi, dan motivasi kerja.

Selain itu, pengelolaan produktivitas kerja juga sangat bergantung pada dua faktor utama, yaitu disiplin kerja dan iklim organisasi. Disiplin kerja mengacu pada tingkat kepatuhan individu terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang ditetapkan dalam organisasi (Idham & Ilyas Mukti Wibowo, 2023). Disiplin yang tinggi akan menciptakan atmosfer kerja yang lebih terstruktur dan terorganisir, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi kerja. Iklim organisasi, di sisi lain, merujuk pada suasana atau lingkungan kerja yang ada dalam organisasi, yang dapat mempengaruhi motivasi, perilaku, dan kinerja pekerja.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah salah satu konsep yang sangat penting dalam studi manajemen sumber daya manusia, yang merujuk pada karakteristik atau suasana lingkungan kerja yang ada dalam suatu

organisasi. Iklim organisasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi dan perilaku individu, serta produktivitas dan kinerja mereka. Iklim keterlibatan organisasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dalam sektor industri manufaktur. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim keterlibatan organisasi dan kinerja organisasi (Sutopoh et al., 2022). Sanasa dan Oktaviani (2022) menggarisbawahi bahwa iklim organisasi yang baik dapat memperkuat hubungan antara karyawan dan manajemen, serta menunjukkan betapa pentingnya faktor psikologis dan sosial dalam konteks interaksi di dalam organisasi. Mereka mendokumentasikan bahwa ada hubungan yang kuat antara iklim organisasi dan kinerja karyawan, menyatakan bahwa keduanya tidak dapat dipisahkan (Sanasa & Oktaviani, 2022). Selain itu, penelitian oleh Pratiwi menekankan bahwa iklim organisasi dapat berdampak melalui variabel mediasi seperti etos kerja, memperlihatkan kompleksitas yang lebih dalam tentang bagaimana elemen-elemen tersebut saling berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan (Pratiwi et al., 2023).

Iklim organisasi diartikan sebagai fitur lingkungan yang stabil dan berkelanjutan yang dialami oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi perilaku mereka. Dalam konteks yang lebih baru, penelitian oleh Kurniasari dan Ibrahim (2022) menegaskan bahwa iklim organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya hubungan positif antara iklim lingkungan kerja dan komitmen profesi (Pradani, 2023). Selain itu, penelitian oleh Wulandari menunjukkan bahwa kombinasi motivasi kerja dan iklim organisasi berdampak pada kinerja pegawai, meningkatkan pemahaman mengenai bagaimana persepsi individu tentang karakteristik organisasi dapat memengaruhi perilaku mereka dan hasil kerja yang dicapai (Wulandari &

Aprianti, 2023). Penelitian ini menyiratkan bahwa organisasi dengan iklim yang positif dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas, menjaga kepuasan kerja, dan mencegah demotivasi di kalangan karyawan (Wulandari & Aprianti, 2023) (Pradani, 2023).

Iklim organisasi, sebagaimana didefinisikan oleh Payne dan Pugh, mencerminkan isi dan intensitas nilai, norma, dan perilaku anggota dalam sistem sosial organisasi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa iklim organisasi berhubungan erat dengan tidak hanya produktivitas individu tetapi juga dinamika kelompok. Misalnya, (Mouro & Duarte, 2021) menyoroti bahwa iklim organisasi yang mendukung akan memfasilitasi perilaku pro-lingkungan di tempat kerja, yang diatur oleh norma-norma pribadi yang ada, sehingga memperkuat komitmen anggota terhadap tujuan bersama (Mouro & Duarte, 2021).

Selain itu, penelitian oleh Sharpe berargumen bahwa tanggung jawab lingkungan korporat dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan untuk berperilaku lebih pro-lingkungan, menunjukkan keterkaitan antara nilai organisasi dan perilaku individu (Sharpe et al., 2022). Di sisi lain, studi oleh Costa menekankan bahwa dukungan supervisor dalam iklim organisasi yang positif sangat penting untuk mendorong perilaku pro-lingkungan yang lebih aktif di kalangan karyawan, menunjukkan bahwa aspek emosional dan sosial iklim organisasi dapat mempengaruhi berbagai keputusan dan tindakan di tempat kerja (Costa et al., 2022). Kesemua temuan ini menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu, tetapi juga dapat membentuk kolaborasi yang sehat dan sinergi dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan sifat lingkungan kerja

dalam organisasi, yang terbentuk dari persepsi individu maupun kelompok yang berada dalam lingkungan tersebut. Iklim ini sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi, karena dapat menentukan motivasi dan perilaku individu dalam bekerja (Calia & Muzakir, 2024). Organisasi yang mampu menciptakan iklim yang mendukung dan positif akan mendorong anggotanya untuk bekerja lebih produktif, memiliki loyalitas yang tinggi, dan meningkatkan kualitas kerja mereka.

Penting bagi manajer atau pemimpin organisasi untuk memahami dan mengelola iklim organisasi dengan baik. Iklim yang baik dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian iklim organisasi menjadi penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan kinerja dalam organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kinerja individu dalam organisasi. Disiplin kerja bukan sekadar kepatuhan terhadap waktu, tetapi juga mencakup kesadaran individu untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Iliadi, 2023).

Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang ditetapkan (Apriyani et al., 2025) yang sangat penting untuk kelancaran operasional organisasi (Iliadi, 2023). Hal serupa ditegaskan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi, sehingga karyawan dapat beradaptasi dengan norma dan ketetapan yang ada (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Selain itu, Sari juga menambahkan bahwa disiplin kerja mencakup kesediaan untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku, yang sangat berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Sari, 2023). Oleh karena itu, disiplin kerja dilihat sebagai perilaku yang baik, berperan penting dalam menyokong produktivitas individu dan dinamika kelompok dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan wawasan, sikap, dan perilaku pegawai yang vital bagi perkembangan individu dan organisasi secara keseluruhan. Penelitian oleh Amalia dan Tarigan menunjukkan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai penghubung penting antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, di mana budaya yang kuat mendorong pematuhan terhadap peraturan dan norma yang ada (Amalia & Tarigan, 2022).

Selain itu, penelitian oleh Zulkarnain, mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, menekankan pentingnya kesadaran dan tanggung jawab individu dalam lingkungan kerja (Zulkarnain et al., 2023). Penemuan ini mendukung pandangan bahwa disiplin kerja adalah faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kooperatif, di mana pegawai saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi (Zulkarnain et al., 2023); (Amalia & Tarigan, 2022). Disiplin kerja bertujuan untuk membentuk perilaku yang lebih terstruktur, di mana individu bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan bersama dengan rekan kerja lainnya (Idham & Budi Hart, 2025). Disiplin yang baik tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja bukan hanya soal kepatuhan terhadap aturan yang ada, tetapi juga mencerminkan sikap proaktif dan kerjasama dalam

mencapai tujuan bersama (Idham & Ilyas Mukti Wibowo, 2023).

Sutrisno memperluas pemahaman tentang disiplin dengan menyatakan bahwa disiplin kerja mencakup perilaku individu yang selaras dengan aturan dan prosedur yang ada di dalam organisasi (Sutrisno, 2015). Disiplin diartikan sebagai sikap dan perilaku yang konsisten dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin tidak hanya bersifat formal, tetapi juga mencakup kesadaran internal individu untuk mematuhi standar dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Disiplin yang tinggi mencerminkan adanya komitmen individu terhadap visi dan misi organisasi, yang berujung pada peningkatan kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang konsisten dengan aturan organisasi yang ditetapkan. Disiplin kerja melibatkan kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur, namun juga mencakup perilaku positif yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Disiplin yang baik memungkinkan terjalinnya hubungan yang harmonis antara pekerja dan organisasi, yang berpengaruh langsung pada produktivitas kerja dan kualitas hasil yang dicapai. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap pembentukan dan pemeliharaan disiplin kerja di lingkungan kerjanya.

Pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi juga ditegaskan oleh beberapa penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya disiplin yang kuat cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja yang tinggi memungkinkan pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat waktu, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. pengelolaan disiplin kerja

harus menjadi bagian penting dari kebijakan manajemen organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan bersama.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru

Uji yang dilakukan dalam penelitian ini ialah uji regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru. Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan pada tabel 1 di bawah, dapat diketahui bahwa persamaan regresi $Y = 33.785 + 0.709X_1$.

Tabel 1. Hasil Uji t (X_1 terhadap Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	33.785			1.824	.079
	Iklim Organisasi (X_1)	.709	.181	.602	3.919	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru (Y)

Dari tabel Coefficients di atas diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.919$ dan $v\text{-value} = 0,001 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru diterima, sementara hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh, dapat ditolak. Hasil ini menegaskan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja guru. Sebagai tambahan, hasil uji ini menunjukkan bahwa hubungan antara iklim organisasi dan produktivitas kerja guru di SMAN 111 Jakarta sangat berarti secara statistik, memberikan bukti yang kuat mengenai pentingnya peran iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Tabel 2. Koefisien Diterminasi (X_1 terhadap Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.602 ^a	.363	.339	8.144	.363	15.360	1	27	.001

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X_1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada tabel 2 di atas, dapat

diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 36.3%. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan produktivitas kerja guru sebesar 36.3% sedangkan sisanya 63,7 dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain. Temuan ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariani yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Ariani et al., 2020). Hal ini menguatkan argumen bahwa suasana dan iklim organisasi yang baik akan berdampak langsung pada kinerja individu dalam organisasi (Armansyah, 2024)

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Putri yang menyatakan bahwa iklim organisasi berfungsi sebagai faktor yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi organisasi (Putri et al., 2023) Iklim organisasi mencakup nilai, norma, sikap, dan perilaku yang berlaku dalam suatu sistem sosial, yang secara langsung memengaruhi cara kerja dan interaksi antara anggota organisasi. Iklim organisasi yang positif, yang didukung oleh hubungan interpersonal yang baik dan komunikasi yang terbuka, dapat meningkatkan semangat kerja, keterlibatan, dan kualitas kinerja individu. Dalam konteks sekolah, suasana kerja yang baik bagi guru dapat memfasilitasi tercapainya hasil yang lebih maksimal dalam proses pembelajaran

Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk memperhatikan aspek iklim organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja guru. Iklim organisasi yang positif dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa guru dapat bekerja dengan optimal, memberikan pengajaran yang berkualitas, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik. Seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno (2015), lingkungan kerja yang harmonis dan

kondusif akan memotivasi individu untuk memberikan performa terbaik mereka. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa pengelolaan iklim organisasi yang baik di sekolah dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Produktivitas Kerja Guru

Uji yang dilakukan dalam penelitian ini ialah uji regresi untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru. Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan pada tabel 3 di bawah, dapat diketahui bahwa persamaan regresi $Y = 15.314 + 0.990X_2$.

Tabel 3. Hasil Uji t (X_2 terhadap Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15.314	21.991		.696	.492
	Disiplin Kerja (X_2)	.990	.239	.623	4.139	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru (Y)

Dari tabel Coefficients di atas diperoleh nilai $t_{hitung} = 4.139$ dan $v\text{-value} = 0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru diterima, sementara hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh, dapat ditolak. Hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja guru. Sebagai tambahan, hasil uji ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja guru di SMAN 111 Jakarta sangat berarti secara statistik, memberikan bukti yang kuat mengenai pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Tabel 4. Koefisien Diterminasi (X_2 terhadap Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.623 ^a	.388	.366	7.978	.388	17.135	1	27	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 38.8%. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja guru sebesar 38.8% sedangkan sisanya 62,2 dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain.

Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Hasil ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja individu dan organisasi secara keseluruhan

Disiplin kerja yang tinggi mendorong individu untuk lebih fokus, teratur, dan konsisten dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang tentunya akan meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Disiplin kerja yang baik mencakup kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan, baik itu dalam hal waktu, prosedur, maupun tanggung jawab pekerjaan. Disiplin yang tinggi dalam organisasi akan menciptakan suasana kerja yang lebih terstruktur dan terorganisir, sehingga meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja sangat penting untuk mendorong kinerja yang optimal, terutama dalam konteks pendidikan, di mana kinerja guru sangat memengaruhi keberhasilan proses pembelajaran.

Dengan demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja guru. Penelitiannya memberikan implikasi penting bagi manajemen sekolah, yang perlu mengembangkan kebijakan yang dapat meningkatkan disiplin kerja di lingkungan sekolah. Sebagai contoh, penguatan sistem pengawasan dan penghargaan terhadap perilaku disiplin dapat menjadi langkah yang efektif untuk mendorong guru agar lebih disiplin dalam

menjalankan tugasnya. Selain itu, penting juga untuk menciptakan budaya disiplin yang mendukung agar dapat mempengaruhi secara positif motivasi dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru

Uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji f yang dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji ini dilakukan untuk membandingkan signikasi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan memastikan model yang dirumuskan sudah tepat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa model regresi mempunyai pengaruh secara simultan dengan tingkat kesalahan 0,05. Uji F yang dilakukan dapat dilihat tabel di bawah ini.

Tabel 5. Anova untuk uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1434.846	2	717.423	13.570	.000 ^b
	Residual	1374.603	26	52.869		
	Total	2809.448	28			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Iklim Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 di atas, dapat dilihat pada nilai $F_{hitung} = 13,570 > F_{tabel} = 3,35$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 111 Jakarta. Sejalan dengan hasil penelitian (Idham & Budi Hart, 2025) iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu dalam organisasi, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas kerja.

Tabel 6. Koefisien Diterminasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.715 ^a	.511	.473	7.271	.511	13.570	2	26

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Iklim Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas, kontribusi simultan antara iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru dihitung menggunakan koefisien determinasi (R^2), yang menghasilkan nilai sebesar $0,715^2 = 51,1\%$. Ini berarti bahwa sekitar 51,1% variasi dalam produktivitas kerja guru dapat dijelaskan oleh pengaruh gabungan antara iklim organisasi dan disiplin kerja. Sisanya, yaitu 48,9%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Kontribusi yang cukup besar ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Sebagai tambahan, faktor-faktor lain, seperti motivasi internal dan pelatihan yang diberikan, mungkin juga turut mempengaruhi produktivitas kerja guru (Sutrisno, 2015).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa iklim organisasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Iklim organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis, yang mendukung peningkatan semangat dan kinerja guru. Disiplin kerja yang tinggi juga berperan penting dalam memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan dengan efisien dan efektif. Dengan demikian, penting bagi manajemen sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendorong pengembangan disiplin kerja yang tinggi di kalangan guru, guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Pentingnya peran iklim organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja guru juga menunjukkan bahwa kebijakan manajemen pendidikan harus fokus pada dua aspek ini. Manajemen

sekolah perlu memperhatikan pembentukan dan pemeliharaan iklim organisasi yang mendukung serta meningkatkan disiplin kerja guru. pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal, yang sangat penting dalam konteks pendidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan keberhasilan siswa.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dengan memberikan kontribusi sebesar 38,8% dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru sebesar 36,2% sedangkan secara simultan kedua variabel berpengaruh sebesar 51,1% terhadap produktivitas kerja guru, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

REFERENSI

- Amalia, P. A., & Tarigan, Z. J. H. (2022). Analisis Faktor Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding SENIATI*, 6(3), 483-492. <https://doi.org/10.36040/seniati.v6i3.5083>
- Apriyani, A., Qomar, M., Muhajir, A., Mutohar, P. M., & Sulistiyorini, S. (2025). Pengambilan Keputusan Partisipatif Kepala Madrasah Aliyah Negeri Tanjung Balai Sumatera Utara Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *TADTRIBUNA: Journal of Islamic Management Education*, 5(2), 156-167. <https://doi.org/10.61456/tjiec.v5i2.278>
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268-279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.11>

- Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81-93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Calia, M., & Muzakir, M. I. (2024). *Pengaruh Kualitas Guru Dalam Budaya Organisasi Dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Di SMP Almubarak Tangerang Selatan*. Universitas Darunnajah.
- Costa, A., Mouro, C., & Duarte, A. P. (2022). Waste separation—Who cares? Organizational climate and supervisor support's role in promoting pro-environmental behaviors in the workplace. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1082155>
- Darmawati, T., Novalia, N., & Sistiani Apriana. (2024). Pengaruh Remunerasi dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Driver CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(4), 798-815. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i4.12740>
- Dian Septianti, & Nyayu Khairani Putri. (2023). Dampak Emotional Intelligence, Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. *Strategi*, 13(1), 33-45. <https://doi.org/10.52333/strategi.v13i1.1106>
- Hafizhah, Z. (2023). Ekplorasi Motivasi Belajar Mahasiswa UIN Walisongo Semarang pada Pembelajaran Kimia. *Entalpi Pendidikan Kimia*, 1-10. <https://doi.org/10.24036/epk.v4i3.338>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja



- Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202-213. <https://doi.org/10.17509/jpm.v5i2.28839>
- Hikmaya, N. D., Haryati, T., & Kusumaningsih, W. (2025). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Social : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(1), 135-142. <https://doi.org/10.51878/social.v5i1.4690>
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75-84. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>
- Idham, & Budi Hart. (2025). The Influence of Transformational Leadership of Principals and Teacher Work Discipline on Teacher Work Productivity. *Managere: Indonesian Journal of Educational Management*, 7(1), 82-90. <https://doi.org/10.52627/managere.v7i1.742>
- Idham, & Ilyas Mukti Wibowo. (2023). Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Di Mts Tarbiyatul Muhtadi'in Bekasi. *Edukasiana: Journal of Islamic Education*, 2(2), 213-220. <https://doi.org/10.61159/edukasiana.v2i2.138>
- Idris, F., & Muzakir, M. I. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Asy-Syathiby Bogor. Universitas Darunnajah.
- Iliadi, N. A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(3), 243-250. <https://doi.org/10.32938/ie.v5i3.5453>
- Marhanah, S., Senen, S. H., Romadoni, R., Rohmah, G., & Harto, B. (2025). Iklim Organisasi Sebagai Senjata Rahasia untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Secara Spektakuler di Industri Perhotelan. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 8(1), 115-128. <https://doi.org/10.17509/jithor.v8i1.80497>
- Masroh, M., & Sapruwan, M. (2023). Komitmen dan Disiplin Diri serta Iklim Organisasi sebagai Faktor Pendorong Kinerja Pegawai. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 4(01), 15-24. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v4i01.92>
- Mohr, D. C., Elnahal, S., Marks, M. L., Derickson, R., & Osatuke, K. (2025). Burnout Trends Among US Health Care Workers. *JAMA Network Open*, 8(4), e255954. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2025.5954>
- Mouro, C., & Duarte, A. P. (2021). Organisational Climate and Pro-environmental Behaviours at Work: The Mediating Role of Personal Norms. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.635739>
- Nasri Zarman, Banta Karollah, Ferdi Nazirun Sijabat, Endra Gunawan, & Sri Maulida. (2025). Disiplin Kerja dan Stres Kerja Sebagai Determinan Produktivitas Pegawai: Studi Kasus pada BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh [Work Discipline and Work Stress



- as Determinants of Employee Productivity: A Case Study on BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh]. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 67-76.
<https://doi.org/10.19166/ff.v5i2.10264>
- Natalia, N., & Hidayat, D. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Organisasi Guru [The Effect Of Servant Leadership, Organization Climate, And Work Satisfaction On Organization Trust Of Teachers]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 17(2), 232.
<https://doi.org/10.19166/pji.v17i2.1797>
- Nigam, J. A. S., Barker, R. M., Cunningham, T. R., Swanson, N. G., & Chosewood, L. C. (2023). Vital Signs: Health Worker-Perceived Working Conditions and Symptoms of Poor Mental Health – Quality of Worklife Survey, United States, 2018–2022. *MMWR. Morbidity and Mortality Weekly Report*, 72(44), 1197–1205.
<https://doi.org/10.15585/mmwr.mm7244e1>
- Pamungkas, W. A., Mulyanti, R. Y., & Puspa, T. (2022). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 211–231.
<https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.586>
- Pradani, W. H. (2023). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Profesi Pada Guru Sman X. *Causalita : Journal of Psychology*, 1(1), 16–27.
<https://doi.org/10.62260/causalita.v1i1.4>
- Pratiwi, B., Andi Muhammad Sadat, & Terrylina Arvinta Monoarfa. (2023). Pengaruh Social Media Marketing, Brand Equity, dan Perceived Value Terhadap Continuance Intention pada Pengguna Marketplace di Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 4(1), 114–131.
<https://doi.org/10.21009/jbmk.0401.09>
- Putri, I. N., Fitria, H., & Misriani, M. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Guru dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri Se Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 6933–6939.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2680>
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 44–52.
<https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.29654>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17.
<https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Satwika Wijaya, S. (2023). Kendala Pengembangan Inovasi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap. *Jurnal Inovasi Daerah*, 2(2), 157–166.
<https://doi.org/10.56655/jid.v2i2.137>
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sexton, J. B., Adair, K. C., Proulx, J., Profit, J., Cui, X., Bae, J., & Frankel, A. (2022). Emotional Exhaustion Among US Health Care Workers Before and During the COVID-19 Pandemic, 2019–2021. *JAMA Network Open*, 5(9), e2232748.
<https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2022.32748>
- Sharpe, E., Ruepert, A., van der Werff, E., &



- Steg, L. (2022). Corporate environmental responsibility leads to more pro-environmental behavior at work by strengthening intrinsic pro-environmental motivation. *One Earth*, 5(7), 825–835. <https://doi.org/10.1016/j.oneear.2022.06.006>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana prenadamedia group.
- Wulandari, A., & Aprianti, K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. *Sharing: Journal Of Islamic Economics, Management And Business*, 2(1), 157–165. <https://doi.org/10.31004/sharing.v2i1.15575>
- Zulkarnain, M. Q., Remmang, H., & Setiawan, L. (2023). Analisis Kemampuan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penguasaan Teknologi Di Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(2), 271–277. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i2.1928>