

PENGARUH PENDEKATAN PERSUASIF, PENDEKATAN FORMAL DAN IKLIM ORGANISASIONAL TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN BIMA

Mawar Hidayanti Sunarto¹, Amir Tengku Ramly², Made Yudhi Setiani³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Ibn Khaldun, Indonesia

mawarh.stiebima@gmail.com¹, amirtengku127@gmail.com², madeys@campus.ut.ac.id³

Submitted: 28th April 2022/ **Edited:** 14th June 2022/ **Issued:** 01st July 2022

Cited on: Sunarto, M. H., Ramly, A. T., & Setiani, M. Y. (2022). PENGARUH PENDEKATAN PERSUASIF, PENDEKATAN FORMAL DAN IKLIM ORGANISASIONAL TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN BIMA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 684-693.

ABSTRACT

Maximum employee discipline must be a concern for organizational leaders. Through a persuasive approach influencing attitudes, beliefs, and behavior as an effort to increase one's awareness and willingness to obey all applicable regulations. The provision of punishment, such as a warning or suspension, is referred to as a disciplinary action. In addition, a conducive and comfortable work climate will create enthusiasm for employees to work, improve performance and work discipline in every job. The purpose of this study was to determine the effect of a persuasive approach, a formal approach, and an organizational climate on the work discipline of the Bima Regency Inspectorate's employees. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population is all civil servants in the Bima Regency Inspectorate, totaling 83 employees. In the comparison, the sampling technique is proportional random sampling with the number of samples determined as many as 65 employees. The data collection technique is a questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data analysis is a lot of regression analysis through the help of SPSS program. The results of the study revealed that (1) the persuasive approach had a positive and significant effect on employee work discipline at the Bima Regency Inspectorate, (2) the formal approach had a positive and significant effect on employee work discipline at the Bima Regency Inspectorate, (3) the organizational climate had a positive and significant effect on work discipline of employees at the Bima Regency Inspectorate for supervision. The results showed that partially and simultaneously, the variables of the persuasive approach, formal approach and organizational climate had a positive and significant effect on employee work discipline.

Keywords: Persuasive Approach, Formal Approach, Organizational Climate, Employee Work Discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu instansi pemerintah, badan ataupun sejenisnya sehingga dibutuhkan peraturan-peraturan atau ketentuan yang akan mengatur serta membatasi setiap aktivitas dan perilakunya. Didiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat dicapai.

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa “disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan tercapainya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat”. Sementara (Rivai dan Sagala, 2013) “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Komunikasi persuasif adalah aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi sikap seseorang. Arti persuasif adalah ajakan yang memberikan pengaruh. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan arti persuasif adalah bersifat membujuk secara halus supaya menjadi yakin. Menurut Maulana dan Gumelar (2013) Persuasi merupakan proses yang bertujuan guna mengubah sikap ataupun perilaku orang lain pada sebuah peristiwa, ide, ataupun obyek lainnya melalui bahasa verbal atau nonverbal yang didalamnya tersirat informasi, perasaan dan penalaran. Selain itu terdapat pendekatan formal dalam hal kedisiplinan kerja pegawai merupakan tindakan disiplin yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, sehingga perbuatan dimasa yang akan datang sesuai dengan peraturan organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson, et al (2006) (dalam Ramli et al, 2013) bahwa iklim organisasi sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para perkerja atau anggota

organisasi dan di anggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap perkerjaannya.

Berkaitan dengan disiplin kerja tersebut, Inspektorat merupakan instansi yang memegang peranan penting dalam manajemen kepegawaian khususnya selaku badan pengasawan internal pemerintah kabupaten/kota, yang berfungsi untuk mengawasi kinerja pemerintah, pada kegiatan pembangunan, kegiatan kepegawaian, dan pelayanan pada masyarakat. Hal tersebut mengakibatkan keberadaan dan peranannya perlu dioptimalkan sebaik mungkin sehingga menghasilkan kualitas pelayanan yang memuaskan agar tercipta pemerintahan yang baik (*Good Governance*), dan bersih di daerah.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti mendapat informasi dari beberapa pegawai di Inspektorat Kabupaten Bima, terlihat adanya beberapa pegawai yang tidak mentaati aturan disiplin kerja yang telah di tetapkan. Hal ini tercermin dari sikap dan perilaku pegawai yang mangkir dari perkerjaan yang diberikan. Pada jam kerja pagi, pada beberapa bidang terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang di tentukan, tidak hadir atau alpa menggunakan berbagai alasan yang kurang jelas sebagai akibatnya masih belum mempunyai hari kerja yang penuh.

Berikut dapat dilihat tingkat kehadiran pegawai negeri sipil melalui absensi dari Inspektorat Kabupaten Bima sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Kehadiran Pegawai Inspektorat Kabupaten Bima

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja (hari)	Hari kerja Riil	Jumlah tidak hadir			Jumlah kerja hilang	Absensi
					I	S	A		
	1	2	3	4 = (2x3)	5	6	7	8 = (5+6+7)	9 = 8/4x100
1	Inspektorat Kabupaten Bima	83	240	19.920	59	27	28	114	0,57

Sumber : Data Absen Pegawai Inspektorat Kabupaten Bima, 2021

Berdasarkan tabel di atas maka terdapat rekapitulasi absensi kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bima selama satu tahun terakhir mulai bulan november tahun 2020 sampai dengan bulan oktober tahun 2021 bervariasi, dimana terlihat dari masalah absensi tanpa keterangan sebanyak 28 hari, artinya masih terdapat pegawai yang tidak hadir ditempat kerja tanpa alasan yang jelas seperti anggota keluarga yang sakit dan

sebagainya. Meskipun tidak ada standar yang menunjukkan tingkat absensi dikatakan tinggi atau rendah namun absensi pegawai dapat menjadi dasar pengukuran disiplin kerja karena semakin banyak pegawai yang telat masuk kerja maka disiplin kerja akan semakin menurun.

Permasalahan yang juga ada Inspektorat Kabupaten Bima adalah dengan peningkatan disiplin kerja pegawai melalui pendekatan formal yang dilakukan oleh pimpinan Inspektorat Kabupaten Bima lebih banyak penerapan hukuman ringan yaitu berupa teguran langsung kepada pegawai pada saat apel datang. Hal ini di indikasikan bahwa penerapan sanksi yang diberikan belum sepenuhnya menunjukkan efek jera bagi para pegawai yang melanggar aturan disiplin. Dalam hal ini diperlukan juga peran dari seorang pimpinan bagaimana menciptakan suasana kerja yang nyaman dan iklim organisasional yang kondusif bagi para pegawai dalam bekerja sehingga tujuan suatu organisasi tersebut dapat tercapai.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edison (2017) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atas anggotanya melalui berbagai langkah startegis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati seluruh norma-norma sosial dan peraturan yang berlaku. Disiplin pegawai yang baik akan meningkatkan kecepatan tujuan organisasi mencapai hasil yang optimal, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan organisasi.

Pendekatan Persuasif

Dalam memahami konsep persuasif, Bettinghouse (1973) juga menjelaskan: Agar bersifat persuasif, suatu sifat komunikasi harus mengandung upaya yang dilakukan seseorang dengan sadar untuk mengubah perilaku orang lain atau sekelompok orang lain dengan menyampaikan beberapa pesan (Soemirat dan suryana, 2018).

Pendekatan Formal

Pada pendekatan formal lebih mengarah pada penggunaan hukuman dan skorsing dalam bentuk teguran lisan dan tulisan yang selanjutnya akan ditindak lanjuti sampai pada tahap pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan demikian, pendekatan formal menekankan bahwa upaya yang dilakukan dalam memodifikasi perilaku akan bertambah berat jika pegawai masih saja tidak disiplin dan menunjukkan perilaku kerja yang tidak baik. Seorang pegawai diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahannya sebelum ke tahap keputusan diberhentikan. Adapun dimensi dari pendekatan formal adalah tujuan dan kemampuan, balas jasa (gaji), sanksi hukuman, ketegasan Pimpinan. (Hasibuan, 2010).

Iklim Organisasional

Sebagaimana dikutip dari buku Komunikasi Organisasi (2020) karya Irene Silviani, Davis dan Newstrom mendefinisikan iklim organisasi sebagai lingkungan tempat para karyawan disuatu organisasi melakukan perkerjaan mereka. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson, et al (dalam ramli et al, 2013) bahwa iklim organisasi adalah sifat atau kondisi psikologis yang dirasakan oleh anggota organisasi pada lingkungan kerjanya, dianggap mampu mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap perkerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. semua pegawai negeri sipil di Inspektorat Kabupaten Bima yang berjumlah 83 Pegawai. Di dalam perbandingannya, teknik pengambilan sampelnya adalah proportional random sampling dengan jumlah sampel ditentukan sebanyak 65 pegawai. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN

Sebelum melakukan analisis mengenai pengaruh pendekatan persuasif, pendekatan formal dan iklim organisasional terhadap kedisiplinan kerja pegawai Inspektorak Kabupaten Bima, , peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas terhadap setiap butir pernyataan dan uji reliabilitas dengan menyebarkan kuesioner kepada 65 responden.

Uji Validitas

Telah diolah sebelumnya dan telah diuji dengan statistik SPSS, diperoleh hasil dari uji ketiga variabel (X_1 , X_2 , X_3 dan Y) di atas jika nilai r hitung $>$ r table menggunakan derajat bebas ($n-2$), maka butir tersebut dikatakan valid dan dapat dimasukkan ke dalam pernyataan-pernyataan kuesioner. Selain itu dapat dilihat dari hasil nilai signifikansinya, apabila nilainya kurang dari 0,05 maka butir pernyataan tersebut valid. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk dilakukan penelitian lanjutan.

Uji Reliabilitas

Semua menunjukkan nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau terpercaya.

Pengujian Koefisien Regresi

Hasil analisis menunjukkan nilai konstanta sebesar -4,467 dengan nilai koefisien regresi variabel pendekatan persuasif 0,608, variabel pendekatan formal 0,176, dan variabel kedisiplinan kerja 0,83 sehingga dapat dituliskan persamaan regresi yang didapatkan dari hasil pengolahan data adalah sebagai berikut.

$$Y = -4,467 + 0,608X_1 + 0,176X_2 + 0,83X_3 + e$$

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Dalam pengujian normalitas data, peneliti menggunakan uji statistik sederhana yaitu *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) variabel penelitian lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal
2. Uji Multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model penelitian yaitu dengan melihat nilai toleransi serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). Apabila nilai $VIF \leq 10,00$ dan bila nilai tolerance $>$ 0,10 atau 10% maka dapat disimpulkan pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dengan VIF menunjukkan nilai yang kurang dari 10 dengan tolerance mendekati angka 1, maka dari hal tersebut disimpulkan bahwa data yang ada dalam penelitian tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel bebas.
3. Uji Heteroskedastisitas. Suatu model regresi dikatakan bagus jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode grafik Scatterplot dapat digunakan untuk mendeteksi

ada tidaknya heterokedastisitas yang dihasilkan dari output program SPSS 20. Berdasarkan uji heteroskedastisitas diketahui sebaran titik-titik secara acak dan tidak terbentuknya suatu gambar tertentu yang nyata, tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) di sumbu Y yang berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi sehingga menerima hipotesis heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji partial (t-test), uji simultan (F-test) dan uji koefisien determinasi (r^2).

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Varibel Bebas	t-test	Nilai t tabel	F-test	Nilai F tabel	Koefisien Determinasi r^2
Pendekatan Persuasif	10,006	1,998			
Pendekatan Formal	2,425	1,998	223,758	2,76	0,917
Iklim Organisasional	0,055	1,998			

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2021

Hasil uji statistik di atas dapat diperoleh masing-masing nilai dari pengujian hipotesis yang telah di uji dalam penelitian ini.

1. Uji Partial (t-test)

Uji parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, dengan taraf signifikan sebesar 5%. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka hipotesis yang diajukan diterima. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung dari variabel pendekatan persuasif adalah sebesar $10,006 > 1,998$, artinya hipotesis (H1) yang diajukan pada penelitian ini diterima atau variabel pendekatan persuasif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Nilai t hitung dari variabel Pendekatan Formal adalah sebesar $2,425 > 1,998$, artinya hipotesis (H2) yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau variabel pendekatan formal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Nilai t hitung dari variabel pendekatan Formal adalah sebesar $0,055 < 1,998$, artinya hipotesis (H3) yang diajukan pada penelitian ini ditolak atau variabel pendekatan formal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada taraf signifikansi 5%. dari tabel 4.18 di atas diperoleh nilai F hitung sebesar $223,758 > 2,76$ artinya variabel independen pendekatan persuasif (X1), pendekatan formal (X2), Iklim Organisasional (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kedisiplinan kerja pegawai (Y).

3. Koefisien Determinasi (r^2)

Hasil uji koefisien determinasi yang terlihat pada tabel 4.18 diatas adalah sebesar 0,917 artinya variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan persuasif (X1), pendekatan formal (X2), Iklim Organisasional (X3) mempengaruhi variabel dependen yaitu kedisiplinan kerja pegawai (Y) sebesar 0,917 atau 91,7% dan sisanya 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil temuan penelitian dan hasil analisis serta pembahasan maka dapat disimpulkan antara lain:

1. Berdasarkan dari penelitian yang dilaksanakan dalam tesis ini dapat membuktikan terdapatnya pengaruh positif antara pendekatan persuasif terhadap kedisiplinan kerja pegawai, Pengujian ini juga menunjukkan dan membuktikan bahwa melalui pendekatan persuasif yang diterapkan oleh Pimpinan Inspektorat Kab. Bima akan meningkatkan kedisiplinan Pegawai saat melaksanakan pekerjaan pada Lingkup Inspektorat Kabupaten Bima.
2. Pendekatan formal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai yang telah dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis sebelumnya. Pengujian ini menunjukkan dan membuktikan bahwa pendekatan formal Sikap Tegas Dari Pimpinan Inspektorat Kabupaten Bima Juga dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Iklim organisasional tidak mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai telah dibuktikan pada pengujian hipotesis sebelumnya. Pengujian ini menunjukkan dan membuktikan bahwa iklim

organisasional tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai, karena Pegawai di lingkup Inspektorat Kabupaten Bima masih mengalami kendala dan kekurangan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seperti keterbatasan berbagi informasi dan keterampilan, serta sering terjadi perbedaan pendapat saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia-Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Devito, J. A. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Groub.
- Dodi, R., Yunus, M. & Amri. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 98-107.
- Edison, E. Yohny, A., & Imas, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, O. U. (2015). *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta,.
- Firdaus, A. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar*. Makassar: Tesis Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar.
- Hadari, N. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hartanto, F. M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai dengan Bertumbu pada Kebijakan dan Potensi Insani*. Bandung: Mizan Pustaka.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hermaya, M. Z., & Yuniawan, A. (2018). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(1), 76-90. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/20898>
- Hermiono, A. (2014). *Manajemen Kurikulum Berbasis Karakter*. Bandung: Alfabeta.
- Hermiono, A. (2014). *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ikhsani, A., & Muhsin, M. (2017). Pengaruh Komunikasi Non Formal, Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai Dan Empati Pegawai Tata Usaha Terhadap Pelayanan Siswa Smk Palebon Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 83-95. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/13475>
- Koencoro, Galih, D. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5 (12), 411-418.
- Manik Aditya Budi Suta, I.G., & Ardana, I.K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-*

- Jurnal Manajemen*, 8(2), 8047-8074.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i02.p18>
- Maulana, H. Gumelar, G. (2013). *Psikologis Komunikasi dan Persuasi*. Jakarta: Akademia Permata.
- Miftah, T. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Munawarah, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin*. Kalimantan: Diploma Thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB. UNISKA repository. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/3354>
- Prayogo, J. (2018). *Pengaruh Efektivitas Komunikasi Persuasif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang)*. Palembang: Undergraduate Thesis, Sriwijaya University. UNSRI repository. <https://repository.unsri.ac.id/11556/>
- Putri, E. M., Ekowati V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 7(4), 132-140. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirajuddin, Zuali, S., & Jumaidin, L.O. (2017). Fungsi Komunikasi Organisasi pada Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Kendari. *Jurnal Ilmu Komunikasi UHO*, 3(2):24-58. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/KOMUNIKASI/article/view/2706/2024>
- Soemirat, S. dan Suryana A. (2018). *Falsafah dan Konsep-konsep Dasar Komunikasi Persuasif*. <http://repository.ut.ac.id/4495/1/SKOM4326-M1.pdf>
- Sonya, A., Masengei, E. dan Pangkey, I. (2021). The Effect of Inherent Supervision and Work Environment on Employee Work Discipline at the Manado State University Head Office. *Technium Social Sciences Journal*, 21(1), 158-166. <https://doi.org/10.47577/tssj.v21i1.3870>
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V., W. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tagiuri, R. & Litwin G., H. (1968). *Organizational Climate: Expectations of a Concept*. Boston: Harvard University Press.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek ED. 2*. Rajawali Pers
- Zuali, S. Jumaidin, L.O. dan Sirajuddin (2017). Fungsi Komunikasi Organisasi Pada Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Kendari. *Jurnal Ilmu Komunikasi UHO*. 2(3), ISSN. 2527-9173.