

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KOTA BITUNG

Angely C. Azhary

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : 21101184@unima.ac.id

Jofie H. Mandang

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : jofie_mandang@unima.ac.id

Tiara Veronika

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : tiaraveronika@unima.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bitung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi sebanyak 43 pegawai dijadikan responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 44,6%, sedangkan 55,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen, beban kerja, dan lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

***Abstract:** This study aims to analyze the influence of work discipline on employee performance at the Food Security and Agriculture Office of Bitung City. The research employed a quantitative approach with a saturated sampling technique, involving the entire population of 43 employees as respondents. Data were analyzed using simple linear regression. The results showed that work discipline has a significant effect on employee performance, contributing 44.6%, while the remaining 55.4% is influenced by other factors not examined in this study, such as motivation, leadership style, job satisfaction, commitment, workload, and work environment. This indicates that the higher the level of work discipline, the higher the employee performance.*

***Keywords:** Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu yang dievaluasi berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas, dengan merujuk pada standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja. Menurut Hasibuan (2002), kinerja merupakan hasil penerapan keahlian dan kemampuan pegawai. Pernyataan ini ditegaskan oleh Masram dan Muah (2017), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dari berbagai aspek, seperti pencapaian tujuan, ketepatan waktu dan kualitas hasil kerja, inisiatif dalam penyelesaian masalah, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja.

Dalam konteks lembaga pemerintahan, kinerja pegawai yang optimal memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai berdampak negatif terhadap efektivitas dan pencapaian tujuan instansi. Baik di sektor pemerintahan maupun swasta, pegawai dituntut untuk menunjukkan kinerja optimal (Razaq, 2021). Kinerja yang optimal tercermin dari pelaksanaan tugas sesuai dengan standar dan prosedur organisasi, serta peningkatan kualitas kerja pegawai yang berperan penting dalam mendukung perkembangan instansi, khususnya dalam menjaga keberlanjutan eksistensi di tengah persaingan yang semakin kompetitif (Manopo, Mandang, & Sengkey, 2022).

Menurut Kasmir (2018), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Di antara faktor-

faktor tersebut, disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat disiplin tinggi cenderung menyelesaikan tugas secara optimal dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Disiplin kerja merupakan aspek mendasar dalam lingkungan kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, konsistensi kehadiran, serta kualitas hasil kerja. Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja berperan sebagai sarana untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya dan potensi individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi, melalui ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Tingginya disiplin pegawai juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam mempertahankan loyalitas dan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, pemahaman terhadap tingkat disiplin kerja pegawai dapat menjadi indikator dalam menilai kinerja yang ditunjukkan.

Robbins (2005) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap dan perilaku yang dilandasi oleh kesadaran serta kemauan individu untuk menaati aturan yang telah ditetapkan oleh atasan atau organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Tingkat disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab individu terhadap tugas yang diemban. Pegawai dengan disiplin tinggi umumnya mampu mencapai efektivitas kerja secara maksimal, terutama dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tata tertib, serta ketaatan terhadap peraturan organisasi.

Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen individu terhadap tanggung jawab yang diemban, sekaligus menunjukkan kepatuhan terhadap norma dan peraturan yang berlaku dalam lingkungan organisasi. Penerapan standar dan aturan yang ketat

melalui disiplin kerja berperan dalam mencegah pelanggaran terhadap kebijakan organisasi. Fokus utama dari disiplin kerja adalah mendorong ketepatan waktu dalam kehadiran serta pelaksanaan tugas secara efektif. Individu yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wau et al. (2021) mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa, Kabupaten Nias Selatan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Disiplin kerja yang baik pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, Sengkey et al. (2021) menyatakan bahwa secara umum, setiap organisasi mengharapkan kinerja pegawai yang optimal, yakni kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Dalam konteks instansi pertanian, pegawai dengan kinerja tinggi lebih mampu mendukung berbagai aktivitas teknis, seperti penyuluhan pertanian, pengembangan teknologi, hingga pemberian bantuan langsung kepada petani. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan dan disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam mendorong tercapainya kinerja pegawai yang optimal, khususnya pada sektor pelayanan publik, seperti di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian.

Kinerja pegawai yang optimal dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas petani melalui pendampingan yang lebih intensif serta penerapan praktik pertanian yang lebih baik. Dalam konteks pemerintahan daerah, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian

memiliki peran strategis dalam mendukung ketahanan pangan lokal dan pengembangan sektor pertanian, melalui penyelenggaraan layanan publik di bidang pertanian dan peternakan. Selain itu, dinas ini juga berperan dalam pemberdayaan petani dengan menyediakan pelatihan serta pendampingan guna meningkatkan keterampilan bercocok tanam secara efektif dan berkelanjutan. Berdasarkan Peraturan Wali Kota Bitung Nomor 15 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bitung, instansi ini bertanggung jawab membantu wali kota dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketahanan pangan dan pertanian, berdasarkan prinsip otonomi daerah dan tugas pembantuan. Namun, saat ini banyak instansi pemerintah, termasuk Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bitung, menghadapi tantangan terkait kinerja pegawai yang belum optimal. Salah satu faktor penyebab utama adalah rendahnya tingkat disiplin kerja, yang berdampak pada lambatnya proses pengambilan keputusan dan kurang efektifnya implementasi kebijakan di lapangan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bitung, ditemukan sejumlah permasalahan terkait kinerja pegawai, antara lain tingkat kehadiran yang tidak konsisten, penggunaan waktu istirahat yang berlebihan, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta rendahnya kesadaran terhadap tanggung jawab pekerjaan. Kondisi tersebut berdampak pada pembagian beban kerja yang tidak merata, penurunan semangat kerja tim, serta menurunnya efisiensi organisasi secara keseluruhan. Salah satu faktor

yang berkontribusi terhadap permasalahan tersebut adalah tingkat disiplin kerja pegawai yang belum optimal. Mengingat peran strategis Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian dalam mendukung ketahanan pangan serta pelayanan publik, upaya peningkatan kinerja pegawai melalui penegakan disiplin kerja menjadi sangat penting dan mendesak untuk dilakukan.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Inzani dan Baharudin (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kalukku. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Anwar et al. (2022) di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Kota Gorontalo, dengan kontribusi disiplin kerja sebesar 36,5% terhadap peningkatan kinerja. Namun, hasil yang berbeda dilaporkan oleh Fadyla dan Rumengan (2021), yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kepulauan Riau. Perbedaan hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat bervariasi tergantung pada konteks instansi, karakteristik organisasi, serta lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut dalam konteks organisasi dan wilayah yang berbeda, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Berdasarkan temuan-temuan dari penelitian sebelumnya, peneliti merasa perlu untuk menguji kembali apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bitung. Tingkat disiplin kerja yang tinggi diyakini mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai, yang pada akhirnya turut

menentukan keberhasilan pelaksanaan program-program strategis di sektor ketahanan pangan.

Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya berperan dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat serta pengembangan sektor pertanian secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2017), metode kuantitatif menitikberatkan pada analisis data berupa angka yang dikumpulkan melalui proses pengukuran, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Tujuan dari analisis data dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bitung, dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bitung yang berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya yang relatif kecil.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, di mana responden diminta memilih jawaban yang sesuai dari opsi yang tersedia pada lembar kuesioner (Sugiyono, 2017). Data dikumpulkan menggunakan skala Likert, yang memungkinkan variabel yang diukur dijabarkan ke dalam aspek dan indikator spesifik. Aspek dan indikator tersebut kemudian dijadikan dasar dalam penyusunan item instrumen berupa pernyataan. Instrumen untuk

variabel kinerja disusun berdasarkan enam aspek yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (2019), yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan hubungan interpersonal. Sementara itu, untuk variabel disiplin kerja, aspek yang digunakan merujuk pada tiga aspek menurut Singodimedjo (2011), yakni kepatuhan terhadap waktu kerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan kepatuhan terhadap norma perilaku dalam melaksanakan tugas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa sebagian besar pegawai berada pada kategori disiplin kerja sedang (69,77%) dan kinerja sedang (69,77%). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai telah memiliki tingkat kedisiplinan dan performa kerja yang cukup baik. Namun, masih terdapat peluang untuk melakukan peningkatan, terutama dalam mendorong lebih banyak pegawai agar mencapai kategori disiplin dan kinerja yang lebih tinggi.

Tabel 1. Uji Normalitas

Tests of Normality			
Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja	0,959	43	0,126
Kinerja	0,960	43	0,136

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal, dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 2. Uji Linearitas

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
(Combined)		2121,914	19	111,68	2,209	0,036	
kinerja	Between Groups	Linearity	1465,086	1	1465,086	28,98	0,000
	Deviation from Linearity	656,828	18	36,49	0,722	0,758	
Within Groups		1162,783	23	50,556			
Total		3284,698	42				

Selanjutnya, hasil uji linearitas mengindikasikan adanya hubungan linear antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji linearity sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara kedua variabel tersebut.

Selain itu, nilai signifikansi pada uji Deviation from Linearity sebesar 0,758, yang lebih besar dari 0,05, menguatkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai bersifat linear.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.668 ^a	0,446	0,433	6,662	

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	38,905	8,352		4,658	0,000
1 <u>Disiplin kerja</u>	0,909	0,158	0,668	5,746	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai R Square sebesar 0,446, yang berarti disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 44,6% dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja (Annisa, 2021), komitmen (Rizal dkk., 2023), beban kerja, atau lingkungan kerja (Nugrahaeni & Ariandi, 2025). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 38,905 + 0,909 X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X) akan

diikuti oleh peningkatan sebesar 0,909 satuan pada variabel kinerja (Y). Koefisien regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.

Hal ini didukung oleh hasil uji t, di mana nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah batas signifikansi 0,05, serta nilai t hitung sebesar 5,746 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,019. Dengan demikian, secara statistik dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan (Putri, 2023). Temuan ini sejalan dengan penelitian Razaq (2022), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 55,2% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hal ini menegaskan peran signifikan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja.

Dewi (2020) menyatakan bahwa disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas dan menjadi pendorong tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, menurut Zubir (2022), disiplin yang baik di kalangan aparatur sipil negara berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Secara umum, disiplin kerja mencerminkan sikap patuh terhadap aturan, kemampuan mengatur waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas, yang semuanya mendukung pencapaian target organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, nilai t hitung sebesar 5,746 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,019, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,909. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka kinerjanya juga cenderung meningkat. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 44,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja (Annisa, 2021), komitmen (Rizal dkk., 2023), beban kerja, maupun lingkungan kerja (Nugrahaeni & Ariandi, 2025).

Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, N. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja (Studi kasus pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Blitar)*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Anwar, A., dkk. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo. *Jurnal*

- Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 504–508.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Armico.
- Dewi, A. Y. (2020). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing Rumah Sakit X Semarang*. Fakultas Psikologi, Universitas Semarang.
- Fadyla, F., & Rumengan, J. (2021). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Research Institutions and Community Services in Batam University*, 11(3), 232–242.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inzani, I., & Baharudin, B. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kalukku. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 45–53.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manopo, F. E., Mandang, J. H., & Sengkey, M. M. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon. *Psikopedia*, 3(1), 34–39.
- Masram, & Muah. (2017). *Manajemen sumber daya profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nugrahaeni, & Ariandi. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 2(3).
- Peraturan Walikota Bitung Nomor 15 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bitung.
- Putri, A. A. (2023). *Pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap persepsi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Jawa Tengah*. Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Razaq, M. (2021). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau.
- Rizal, R., dkk. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3).

- Robbins, S. P. (2005). *Manajemen*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sengkey, M. M., dkk. (2021). Pengaruh dukungan sosial rekan kerja terhadap kinerja di Kota Tomohon. *Psikopedia*, 2(2), 123–130.
- Singodimedjo. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wau, W., dkk. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Zubir, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Keagamaan dan Ilmu Sosial*, 7(1), 20–41