

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. PROBO SAKTI PROBOLINGGO**

**M. Saiful Bahri<sup>1</sup>, Agustina Puji<sup>2</sup>, Tumini<sup>3</sup>, Agung Wijaksono<sup>4</sup>**

**Universitas Panca Marga**

**[saiful.bahri@upm.ac.id](mailto:saiful.bahri@upm.ac.id)<sup>1</sup>, [pujiastuti@upm.ac.id](mailto:pujiastuti@upm.ac.id)<sup>2</sup>, [tumini@upm.ac.id](mailto:tumini@upm.ac.id)<sup>3</sup>, [a.agung.w2016@gmail.com](mailto:a.agung.w2016@gmail.com)<sup>4</sup>**

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian di UD. Probosakti Probolinggo adalah untuk menguji bagaimana hubungan kausal antara kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi pada kinerja karyawan. Penelitian berjenis asosi kausal, dengan metode sampling jenuh. Sampelnya sebanyak 31 orang karyawan dari seluruh populasi sejumlah 31 karyawan. Dengan menggunakan SPSS sebagai alat bantu analisis menghasilkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,341 > 2,96$ ) dengan signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Ini membuktikan kalau kepemimpinan, kedisiplinan dan faktor motivasi berpengaruh secara bersama serta bermakna pada kinerja pegawai. Begitu pula nilai  $t$  hitung dari variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi  $>$  dari nilai tabel  $t$  dengan taraf kepercayaan  $< 0,05$ , artinya masing-masing variabel independennya memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan turun naiknya kinerja 70,9% dikontribusi oleh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi, dan 29,1% variasi turun naiknya kinerja dikontribusi oleh variabel diluar penelitian, dan pengaruh paling besar terhadap variasi naik turunnya kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dengan nilai pengaruh 0,505.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja*

### **ABSTRACT**

*Research objectives at UD. Probosakti Probolinggo is to examine how the causal relationship between leadership, work discipline and motivation on employee performance. This research is a causal association type, with a saturated sampling method. The sample is 31 employees from the entire population of 31 employees. Using SPSS as an analytical tool produces a value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $25.341 > 2.96$ ) with a significance of  $0.000 < 0.05$ . This proves that leadership, discipline and motivational factors have a joint and significant effect on employee performance. Likewise, the calculated  $t$  value of the leadership, discipline and motivation variables  $>$  from the  $t$  table value with a confidence level of  $< 0.05$ , meaning that each independent variable has an influence on employee performance. Meanwhile, 70.9% of the fluctuations in performance were contributed by leadership, discipline and motivation, and 29.1% of variations in performance fluctuations were contributed by variables outside the study, and the greatest influence on variations in performance fluctuations was influenced by work motivation with an influence value of 0.505.*

**Keywords:** *Leadership, Work Discipline, Work Motivation*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi menjalankan aktivitasnya diukur dari ketercapaian kinerjanya, baik kinerja perseorangan maupun kinerja institusi. Tercapainya target kinerja menjadi perhatian utama organisasi, karena akan berdampak luas terhadap organisasi dan eksistensinya. Pendapat (Mangkunegara 2019) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan (Erlangga 2021a) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi” Dari uraian tersebut menunjukkan kalau kinerja itu adalah out put yang dihasilkan oleh seseorang ataupun segolongan orang secara kuantitas maupun kualitas, oleh karena itu kinerja adalah sesuatu yang penting bagi setiap institusi karena akan berdampak terhadap keberadaan organisasi selanjutnya.

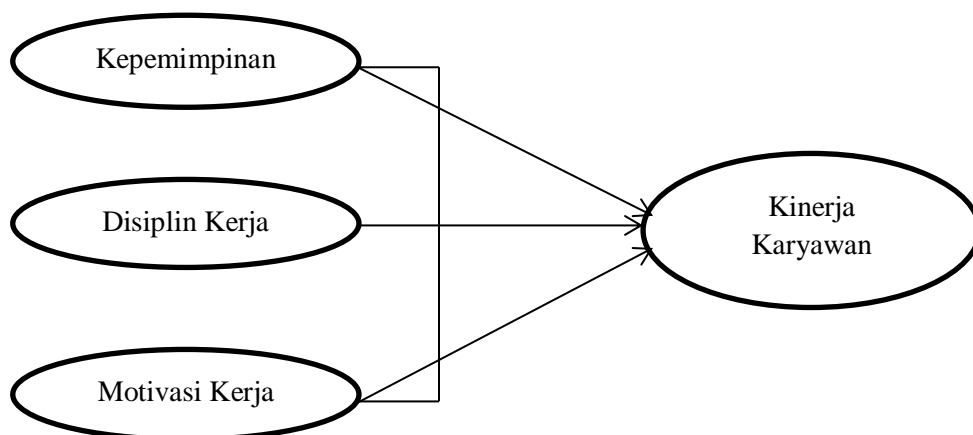
Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi mulai dari bagaimana kepemimpinan dijalankan, bagaimana disiplin kerja karyawan, bagaimana motivasi kerja karyawan dan bagaimana motivasi yang diberikan oleh organisasi dan lain-lain, harus mendapat perhatian yang serius dari organisasi. Begitu juga kinerja karyawan pada UD. Probosakti Probolinggo yang bergerak dalam usaha perdagangan ayam potong, juga akan dipengaruhi oleh banyak faktor, misalnya faktor kepemimpinan menjadi faktor yang penting untuk dijalankan dengan baik agar tujuan organisasi bisa dicapai. Kepemimpinan menurut (Sunyoto 2013)“ merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama agar tujuan organisasi dapat dicapai”. Sedangkan Siagian berpendapat (Edy Sutrisno 2016) bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahan sedemikian rupa sehingga mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”. (E, Emeron 2020) mengartikan “Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memberikan pengaruh kepada orang lain agar memahami dan sepakat terhadap apa yang penting dikerjakan serta pekerjaan itu dilakukan secara tepat. Dari uraian tersebut jelas bahwa faktor kepemimpinan menjadi faktor yang penting, karena kegiatan memimpin merupakan kegiatan mempengaruhi seseorang atau pekerja agar rela bekerja sesuai kehendak pimpinan sebagai wakil dari organisasi. Sebagaimana hasil penelitian (Afandi dan Bahri 2020) mengenai adakah pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja menyimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja secara signifikan.. Begitu juga hasil survey (Erlangga 2021b) menemukan bahwa faktor kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif pada hasil kerja.

Pendapat (Sinambela 2016) “Disiplin Kerja adalah perasaan sadar dan bersedia karyawan untuk taat pada semua aturan keorganisasian serta norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut Hasibuan didalam bukunya (Siagian 2021) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang

untuk taat pada peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang diberlakukan. Hasil penelitian (Ikawati 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja pengaruhnya positif pada hasil kerja seseorang, namun hasil penelitian (Hasym dkk 2020) menemukan bahwa disiplin tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, sedangkan penelitian (Natalia 2022) menemukan bahwa kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Perbedaan temuan penelitian pada obyek berbeda dengan variabel yang sama merupakan sesuatu yang wajar karena perbedaan karakteristik obyek dan sumber daya yang ada.

Menurut (A. A. P. Mangkunegara 2019), “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”, sedangkan (Edy Sutrisno 2016) mengartikan “Motivasi adalah akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama”. Memperhatikan pendapat tersebut jelas bahwa motivasi adalah suatu hal yang perlu dan penting bagi karyawan atau pegawai, apabila motivasi itu dilakukan secara benar oleh pimpinan akan mempengaruhi kinerja seseorang. Ini selaras dengan apa yang dihasilkan dalam penelitian (Afandi dan Bahri 2020) ditemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan bermakna pada kinerja tenaga kerja, begitu juga hasil penelitian (Hafis Erlangga 2021) ditemukan kalau motivasi pengaruhnya positif dan signifikan pada kinerja. Berdasar pada uraian dan jurnal yang menjadi rujukan, peneliti bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi berpengaruh pada tenaga kerja yang ada pada UD. Probosakti Probolinggo yang bergerak dalam penjualan ayam potong. Sebagaimana uraian pada pendahuluan dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

#### **KONSEP BERPIKIR**



Gambar 1 : Kerangka Pikir

#### **METODE PENELITIAN**

Hubungan sebab akibat dari variabel yang diteliti mengarahkan pada pendekatan asosiatif kausal. Sebagaimana pendapat (Sugiyono 2016) bahwa

hubungan pengaruh antara variabel merupakan hubungan asosiasi yang bersifat kausalitas artinya ada variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Adapun variabel pengaruhnya adalah kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi, sedangkan variabel yang dapat dipengaruhi adalah kinerja dari karyawan. Pengukuran variabel yang diteliti menggunakan skala likert, (Sugiyono 2019) berpendapat “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”, dengan ukuran sangat tidak setuju sampai sangat sangat setuju, diberi bobot 1 sd 5. Sampelnya menggunakan seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 31 karyawan UD. Probosakti Probolinggo.

Sebelum uji pengaruh dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan terhadap instrumen yang digunakan, mulai dari uji kevaliditasan, kereliabilitasan dan uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas serta uji autokorelasi, semua analisisnya menggunakan alat bantu *SPSS*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Pernyataan	r hitung	r tabel 5% (31-2=29)	Keterangan
Kepemimpinan (X1)			
1	0.947	0.355	Valid
2	0.947	0.355	Valid
3	0.957	0.355	Valid
4	0.933	0.355	Valid
5	0.933	0.355	Valid

Disiplin Kerja (X2)			
1	0.885	0.355	Valid
2	0.927	0.355	Valid
3	0.929	0.355	Valid
4	0.935	0.355	Valid
5	0.929	0.355	Valid
Motivasi Kerja (X3)			
1	0.891	0.355	Valid
2	0.917	0.355	Valid
3	0.966	0.355	Valid
4	0.970	0.355	Valid
5	0.970	0.355	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0.842	0.355	Valid
2	0.881	0.355	Valid
3	0.913	0.355	Valid
4	0.938	0.355	Valid
5	0.938	0.355	Valid

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel 1 diketahui besarnya nilai r hit semua instrumen penelitian baik itu kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi dan kinerja nilainya melebihi dari r tabel, ini menunjukkan instrumen yang digunakan sebagai alat ukurnya adalah memenuhi syarat kevalidan data.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut off	Keterangan
Kepemimpinan	0.968	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.953	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.968	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.940	0.60	Reliabel

Sumber : Data olahan

Dari tabel 2 menunjukkan besarnya nilai Cronbach Alpha melebihi nilai cut off sebesar 0.06, ini artinya semua instrumen dalam keadaan reliabel dan dapat dilanjutkan pada pembahasan berikutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15549826
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.069
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Merujuk pada tabel Test Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai Asymp Sig (2-tailed)  $0,132 > 0,05$ . Ini bisa diartikan data berdistribusi, dengan demikian pesyaratan model regresi telah terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4**  
**Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.320	2.173		1.068	.295		
	Kepemimpinan	.222	.093	.254	2.387	.024	.855	1.169
	Disiplin Kerja	.259	.101	.311	2.559	.016	.658	1.520
	Motivasi Kerja	.419	.104	.505	4.024	.000	.617	1.620

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4 diatas menunjukkan nilai toleransi dari variabel  $> 0,1$  dan koefisien VIF  $< 10$ . Hal ini dapat diartikan kalau semua instrumen yang dipakai bebas dari multikols.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5**  
**Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.902	1.295		2.240	.034
	Kepemimpinan	-.045	.055	-.158	-.814	.423
	Disiplin Kerja	.033	.060	.121	.546	.589
	Motivasi Kerja	-.090	.062	-.331	-1.448	.159

a. Dependent Variable: ABS

Memperhatikan tabel 5 hasil uji gletjser dapat dimaknai bahwa analisis regresi tidak terjadi adanya heteroskedastis, hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan variabel kepemimpinan sebesar 0,423, disiplin kerja 0,589 dan motivasi kerja besarnya 0,159 ini membuktikan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yg signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependent hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas diatas 0,05.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 6**  
**Autokorelasi**



**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 <sup>a</sup>	.738	.709	1.218	1.935

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

DW test pada data model summary tersebut diketahui durbin watsonnya (DW) = 1,935.  $DU = 1,650$ ,  $4-DW = 2,350$ ,  $DU = 1,650 < DW = 1,935 < (4-DW) = 2,350$ , maka dapat dimaknai bahwa instrumen tersebut tidak mengalami autokorelasi karena  $DU < DW < 4-DW$ .

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 7**  
**Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.320	2.173		1.068	.295
	Kepemimpinan	.222	.093	.254	2.387	.024
	Disiplin Kerja	.259	.101	.311	2.559	.016
	Motivasi Kerja	.419	.104	.505	4.024	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan *SPSS*

Merujuk pada hasil regresi berganda diatas dapat dirumuskan garis regresi berikut :

$$Y = 2,320 + 0,222X_1 + 0,259X_2 + 0,419X_3$$

Garis regresi tersebut dapat dimaknai bahwa besarnya kinerja adalah 2,320 jika faktor kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi adalah nol, tetapi jika terjadi kenaikan pada variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan menjadi sebesar  $2,320 + 0,222 + 0,259 + 0,419 = 3,22$ . Ini bermakna jika variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  dinaikkan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### Uji Pengaruh (F)

**Tabel 8**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.783	3	37.594	25.341	.000 <sup>b</sup>
	Residual	40.055	27	1.484		
	Total	152.839	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Menunjuk pada tabel 8 diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (25,341 > 2,96) dengan signifikansi  $0.000 < 0,05$ , ini membuktikan kalau variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi bersama-sama mempunyai dampak yang bermakna pada kinerja seorang karyawan.

### Uji Pengaruh (t)

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.320	2.173		1.068	.295
	Kepemimpinan	.222	.093	.254	2.387	.024
	Disiplin Kerja	.259	.101	.311	2.559	.016
	Motivasi Kerja	.419	.104	.505	4.024	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 9 membuktikan bahwa faktor kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan bermakna pada kinerja seseorang, karena nilai t hitungnya > tabel t yaitu 2,05 dengan tingkat signifikansi < dari alpha 0,05. Hasil ini memberikan gambaran bahwa jika fungsi kepemimpinan berjalan dengan baik, tingkat disiplin tinggi dan motivasi atau dorongan juga tinggi, maka akan berdampak terhadap kinerja. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian (Ikawati 2021) yang menyimpulkan bahwa jika kepemimpinan berjalan dengan baik, disiplin kerjanya tinggi dan motivasi kerja juga tinggi, maka akan berdampak pada kinerja seorang karyawan.

### Pengaruh Dominan

Merujuk pada tabel t nilai beta variabel motivasi sebesar 0,505 dan nilai t hitungnya 4,024 ini adalah nilai terbesar diantara nilai variabel yang lain. Ini adalah bukti kalau variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel lain.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 10**  
**Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 <sup>a</sup>	.738	.709	1.218

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji determinasi menggambarkan kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi mempengaruhi hasil kerja karyawan sebesar 70,9 % atau turun



naiknya kinerja karyawan 70,9 % dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi sedangkan 29,1 % dipengaruhi oleh faktor lain.

### **Kesimpulan**

1. Secara simultan faktor kepemimpinan, kedisiplinan kerja serta motivasi mempengaruhi kinerja positif dan signifikan.
2. Kedisiplinan kerja, kepemimpinan dan motivasi untuk bekerja mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan.
3. Pengaruh paling besar pada kinerja seorang karyawan adalah motivasi kerja.
4. 70,9 % turun naiknya kinerja karyawan terpengaruh oleh kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan faktor motivasi, sisanya berkaitan dengan faktor yang lain diluar penelitian.

### **Saran**

1. Mengingat peran kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja mempengaruhi secara positif dan bermakna pada kinerja seorang karyawan, sebaiknya manajemen lebih fokus pada peran dan fungsi kepemimpinan yang akan berdampak pada peningkatan kedisiplinan kerja dan peningkatan motivasi bagi tenaga kerja, tetapi tetap memperhatikan faktor lain yang dapat berdampak positif pada kinerja.
2. Pihak manajemen hendaknya berupaya meningkatkan motivasi kerja melalui berbagai strategi agar gairah kerja karyawan selalu meningkat, mengingat pemberian motivasi untuk bekerja berpengaruh paling besar terhadap kinerja seorang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi dan Bahri. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF)." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2):2623–34.
- E, Emeron, dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group Jln Tandra Raya no 23 Rawa mangun Jakarta.
- Erlangga. 2021a. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* Vol 2(1):2745–7257.
- Erlangga. 2021b. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2(1):213.
- Hafis Erlangga. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2(1).
- Hasym dkk. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan PT.Kahatex.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 3(2).

Ikawati, Rahayu dkk. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat.” *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBIR)* 1(1).

Mangkunegara. 2019. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2019. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Natalia, Widodo dan Sumarto. 2022. “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan.” *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo* IX(4):703–12. doi: <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4>.

Siagian. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional.” *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(2).

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R and D*. Bandung: Alfabeta Bandung.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Terbaru. Bandung: Alfabeta Bandung.

Sunyoto. 2013. *Perilaku Organisasional*. Jakarta: CAPS centre of Academict Publishing.