

Analysis Of The Impact Of Work Discipline And Social Security On Employee Work Productivity At PT. Sawitta Unggul Jaya

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Sawitta Unggul Jaya

Muhamad Zakaria ¹⁾; Teguh Wahyono ²⁾; Yohny Anwar ³⁾

^{1,2)}Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ muhamadzakaria1991@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Maret 2026]

Revised [03 Mei 2026]

Accepted [07 Mei 2026]

KEYWORDS

Work Discipline, Social Security, Work Productivity, Employees.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sawitta Unggul Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Teknik pengujian data meliputi uji multikolinieritas, uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,182 dan signifikansi 0,000. Jaminan Sosial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,564 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 83,261 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,649 menunjukkan bahwa 64,9% variasi Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Oleh karena itu, PT. Sawitta Unggul Jaya disarankan untuk meningkatkan penerapan disiplin kerja serta memberikan jaminan sosial yang memadai guna mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan secara optimal.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work Discipline and Social Security on Employee Work Productivity at PT. Sawitta Unggul Jaya. This research uses a quantitative approach with a survey method. The data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 26. The data analysis techniques include the multicollinearity test, t-test (partial), F-test (simultaneous), and the coefficient of determination (R^2). The results show that partially Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Work Productivity, with a t-value of 4.182 and a significance level of 0.000. Social Security also has a positive and significant effect on Employee Work Productivity, with a t-value of 5.564 and a significance level of 0.000. Simultaneously, Work Discipline and Social Security have a significant effect on Employee Work Productivity, as indicated by an F-value of 83.261 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) value of 0.649 indicates that 64.9% of the variation in Employee Work Productivity can be explained by Work Discipline and Social Security, while the remaining 35.1% is influenced by other variables not examined in this study. Based on these findings, it can be concluded that Work Discipline and Social Security are important factors that need to be considered by the company in an effort to improve Employee Work Productivity. Therefore, PT. Sawitta Unggul Jaya is advised to enhance the implementation of work discipline and provide adequate social security to support optimal employee productivity.

PENDAHULUAN

Dalam industri pengolahan kelapa sawit yang semakin kompetitif pada tahun 2025, peran manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan dan mencapai target produksi CPO. Produktivitas kerja karyawan pabrik tidak hanya dilihat dari jumlah produksi, tetapi juga dari kemampuan karyawan dalam mengoperasikan mesin secara efisien dan sesuai standar kerja. Menurut Busro (2018), produktivitas kerja sangat bergantung pada kualitas dan dedikasi tenaga kerja. Mesin produksi yang canggih tidak akan memberikan hasil optimal tanpa dukungan operator dan teknisi yang memiliki sikap kerja produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen yang mampu meningkatkan semangat dan kinerja karyawan agar setiap jam kerja dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja menjadi hal penting bagi perusahaan untuk tetap mampu bersaing di industri yang terus berkembang.

Menurut Silaen et al (2022), produktivitas kerja karyawan merupakan kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan diri dari segi kualitas dan kuantitas.

Berdasarkan pemaparan Busro, M. (2018), disimpulkan secara spesifik bahwa faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan minimal mencakup 14 aspek utama, yaitu: Motivasi kerja karyawan, Pendidikan dan pelatihan, Kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, Gizi dan kesehatan karyawan, Keterampilan atau kompetensi, Sikap dan etika kerja (karakter), Kemampuan kerja sama dalam suatu tim kerja, Gaji, penghasilan, tunjangan kinerja, remunerasi, Lingkungan fisik dan social, Kecanggihan teknologi yang digunakan, Dukungan faktor produksi, Jaminan sosial yang diterima, Manajemen dan kepemimpinan, dan Kesempatan berprestasi.

Salah satu variabel kunci yang secara konsisten menjadi penentu utama stabilitas operasional di lingkungan pabrik kelapa sawit yang berjalan dengan sistem shift adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan ketaatan terhadap aturan-aturan perusahaan yang menjadi prasyarat mutlak bagi terciptanya ketertiban dan kelancaran alur produksi yang berkesinambungan. Dalam sebuah studi empiris terbaru di lingkungan akademis yang memiliki relevansi dengan kepatuhan organisasi, ditemukan bahwa disiplin kerja, bersama dengan motivasi dan rancangan kerja, memiliki pengaruh positif yang sangat dominan terhadap kinerja pegawai (Albaqy, M. B. dan Hasibuan, H. A. 2025). Mengingat operasional pabrik PT. Sawitta Unggul Jaya berjalan dalam ritme dua shift (Shift I: 07.00-15.00 dan Shift II: 15.00-23.00), Keterlambatan kehadiran atau ketidakhadiran satu personel saja dapat mengganggu ritme kerja tim secara keseluruhan dan menyebabkan stagnasi fatal di lini produksi. Selain itu, penelitian lain menegaskan bahwa komitmen dan tanggung jawab yang tercermin dalam disiplin kerja adalah variabel yang secara langsung membentuk produktivitas pegawai di lapangan (Fennyawati 2022). Dengan demikian, penegakan disiplin bukan sekadar instrumen administratif untuk menghukum, melainkan strategi operasional vital untuk mencegah kerugian waktu dan material (losses) yang sering terjadi akibat kelalaian manusia.

Selain disiplin kerja, jaminan sosial juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, terutama bagi karyawan pabrik yang bekerja di lingkungan berisiko tinggi. Jaminan sosial memberikan perlindungan kepada karyawan dari risiko kecelakaan kerja, sakit, dan hari tua, sehingga karyawan merasa lebih aman dan tenang dalam bekerja. Menurut Nurhadi et al. (2024), jaminan sosial dapat meningkatkan rasa aman yang berdampak positif pada loyalitas dan fokus kerja karyawan. Ketika karyawan merasa hak-haknya dilindungi oleh perusahaan, motivasi kerja akan meningkat secara alami tanpa tekanan berlebihan dari manajemen. Penelitian Makrufatun (2021) juga menunjukkan bahwa pemberian jaminan sosial yang memadai berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, kurangnya kepercayaan terhadap jaminan sosial dapat menurunkan konsentrasi kerja dan berpotensi meningkatkan risiko kesalahan dalam pengoperasian mesin.

Sinergi antara disiplin kerja yang baik dan pemberian jaminan sosial yang memadai sangat dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Karyawan yang bekerja dalam sistem shift dengan tuntutan disiplin tinggi memerlukan jaminan keamanan dan kesejahteraan agar dapat bekerja secara optimal. Penelitian Atmojo et al. (2025) menunjukkan bahwa jaminan sosial yang dikelola dengan baik dan didukung lingkungan kerja yang positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, tekanan kerja yang tinggi tanpa perlindungan yang memadai dapat menimbulkan stres dan menurunkan kinerja karyawan (Wakhyuni et al., 2017). Oleh karena itu, disiplin kerja dan jaminan sosial perlu dipandang sebagai satu kesatuan dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Fenomena di PT. Sawitta Unggul Jaya menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum stabil selama periode Januari hingga November 2025. Meskipun jumlah bahan baku mencukupi, target pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) sering tidak tercapai. Permasalahan disiplin terlihat dari tingkat keterlambatan karyawan yang masih cukup tinggi pada saat pergantian shift, serta adanya pelanggaran prosedur kerja di beberapa stasiun produksi yang berdampak pada efisiensi proses. Di sisi lain, karyawan juga menyampaikan keluhan terkait lambatnya proses klaim Jaminan Hari Tua (JHT) dan keterbatasan akses layanan kesehatan. Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat dan fokus kerja karyawan, sehingga diduga menjadi salah satu penyebab fluktuasi produktivitas di perusahaan.. Untuk memvalidasi urgensi penelitian ini, penulis melakukan tinjauan mendalam terhadap berbagai data dan penelitian terdahulu guna memetakan posisi ilmiah riset ini. Kelompok penelitian pertama, seperti yang dilakukan oleh Makrufatun, A. K. (2021), menemukan bahwa insentif dan jaminan sosial berpengaruh positif terhadap produktivitas, namun studinya dilakukan pada karyawan kebun (agronomi), bukan pabrik. Kelompok kedua yang fokus pada disiplin kerja, seperti Darmilisani et al. (2024), Wahyono, T. dan Suwarno. (2023), serta Siahaan et al. (2022), secara konsisten menyimpulkan bahwa disiplin berkorelasi positif dengan kinerja, namun mayoritas objeknya adalah guru atau pegawai dinas pemerintah yang



karakteristik kerjanya sangat berbeda dengan buruh pabrik. Penelitian lain menyoroti faktor makro dengan pendekatan causal loop diagram (Deti et al. 2022) atau analisis produktivitas di lembaga negara (Pamungkas et al. 2023), yang memberikan gambaran luas namun kurang spesifik pada level mikro operasional pabrik swasta. Temuan-temuan ini mengonfirmasi bahwa variabel disiplin dan jaminan sosial adalah prediktor valid, tetapi penerapannya dalam konteks industri manufaktur sawit dengan sistem shift masih memerlukan pembuktian empiris yang lebih spesifik.

Berdasarkan tinjauan tersebut, teridentifikasi adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang signifikan, yaitu minimnya studi yang mengintegrasikan variabel disiplin kerja dan jaminan sosial secara simultan pada objek Pabrik Kelapa Sawit (PKS) swasta di wilayah Labuhan Batu. Mayoritas penelitian terdahulu dilakukan di sektor publik, jasa, atau BUMN Perkebunan yang memiliki budaya kerja dan sistem jaminan yang relatif lebih stabil dibandingkan perusahaan swasta murni di daerah terpencil. Kebaruan penelitian ini juga terletak pada penggunaan data primer dan sekunder terbaru periode tahun 2025 yang mencerminkan kondisi ekonomi dan perilaku tenaga kerja pasca-pemilu, serta melibatkan populasi sensus 120 orang tanpa sampling untuk akurasi data yang tinggi. Selain itu, perspektif penulis sebagai praktisi internal (Manager HR-GA) memberikan kedalaman analisis yang unik dalam memahami nuansa psikologis dan teknis di lapangan yang seringkali luput dari pengamatan peneliti eksternal. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan literatur tersebut dengan memberikan model solusi yang aplikatif bagi permasalahan produktivitas di industri sejenis.

Berangkat dari uraian permasalahan yang kompleks dan peluang kontribusi ilmiah tersebut, penulis bermaksud menuangkan kajian ini dalam sebuah penelitian tesis. Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk mengukur secara presisi pengaruh disiplin dan jaminan sosial terhadap produktivitas, serta merumuskan rekomendasi kebijakan strategis bagi manajemen perusahaan. Urgensi penelitian ini sangat tinggi, baik secara praktis sebagai dasar evaluasi kebijakan HRD menyongsong tahun anggaran 2026, maupun secara akademis untuk memperkaya khazanah ilmu MSDM di sektor agroindustri.

LANDASAN TEORI

Penelitian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja (output) dengan sumber daya yang digunakan (input) dalam waktu tertentu. Produktivitas tidak hanya berarti meningkatkan jumlah produksi, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja. Menurut Busro (2018), produktivitas menunjukkan tingkat efisiensi tenaga kerja dalam menghasilkan barang atau jasa dan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Di Pabrik Kelapa Sawit (PKS), produktivitas tidak hanya diukur dari banyaknya Tandan Buah Segar (TBS) yang diolah, tetapi juga dari kemampuan karyawan mengoperasikan mesin secara optimal untuk menghasilkan CPO dengan rendemen tinggi dan kehilangan minyak yang rendah.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan variabel independen pertama yang memegang peranan sentral dalam membentuk mentalitas kerja yang produktif di lingkungan industri. Merujuk pada penelitian terkini, Albaqy, M. B. dan Hasibuan, H. A. (2025) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Definisi ini menggarisbawahi bahwa disiplin bukanlah sekadar kepatuhan paksa, melainkan manifestasi dari kesadaran internal (self-discipline) karyawan. Dalam konteks PT. Sawitta Unggul Jaya, hal ini bermakna bahwa operator pabrik mematuhi jadwal shift dan prosedur mesin bukan hanya karena takut pada sanksi, tetapi karena memahami bahwa ketidaktertiban dapat menghentikan lini produksi. Pandangan ini didukung oleh Siahaan et al. (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah jembatan vital antara rencana perusahaan dan realisasi tujuan; tanpa disiplin yang kuat, berbagai target produksi CPO yang telah ditetapkan manajemen akan sulit tercapai karena minimnya pengendalian diri pegawai di lapangan.

Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan kepada karyawan untuk menjamin kesejahteraan dan keamanan kerja. Menurut Nurhadi et al. (2024), jaminan sosial adalah perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara atau perusahaan untuk membantu memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak. Dalam hubungan kerja, jaminan sosial berfungsi untuk melindungi karyawan dari risiko seperti kecelakaan kerja, sakit, kematian, dan hari tua. Makrufatun (2021) menyatakan bahwa jaminan sosial merupakan kompensasi non-finansial yang bersifat melindungi karyawan. Bagi karyawan PT. Sawitta Unggul Jaya yang bekerja di lingkungan kerja berisiko tinggi, jaminan sosial menjadi kebutuhan penting karena memberikan rasa aman dan ketenangan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan meliputi:

1. Uji Instrumen
 - Uji validitas
 - Uji reliabilitas
2. Analisis Statistik Deskriptif. Menyajikan data dalam bentuk mean, minimum, maksimum, dan standar deviasi.
3. Uji Asumsi Klasik
 - Uji normalitas
 - Uji multikolinieritas
 - Uji heteroskedastisitas
4. Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$
5. Uji Hipotesis
 - Uji t (parsial)
 - Uji F (simultan)
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2). Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil pengujian pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Jaminan Sosial (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sawitta Unggul Jaya sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Berikut adalah hasil pengujiannya dengan bantuan program SPSS:

Tabel 1 Pengujian Regresi

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	8.964	1.407	
	Disiplin Kerja (X_1)	0.326	0.078	0.373
	Jaminan Sosial (X_2)	0.410	0.074	0.496

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada Tabel 1, maka persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,964 + 0,326X_1 + 0,410X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

Interpretasi Konstanta

Nilai konstanta sebesar 8,964 menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja (X_1) dan Jaminan Sosial (X_2) dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sawitta Unggul Jaya diprediksi berada pada nilai sebesar 8,964. Hal ini mengindikasikan bahwa tanpa dipengaruhi oleh disiplin kerja dan jaminan sosial, karyawan tetap memiliki tingkat produktivitas dasar, meskipun belum optimal.

Interpretasi Koefisien Variabel Independen:

1. Disiplin Kerja (X_1): Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,326 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar

- 0,326, dengan asumsi variabel jaminan sosial tetap. Koefisien bernilai positif ini menunjukkan adanya hubungan searah antara disiplin kerja dan produktivitas kerja.
- Hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, peraturan perusahaan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, maka produktivitas kerja karyawan di PT. Sawitta Unggul Jaya akan semakin meningkat. Disiplin kerja yang baik mencerminkan sikap profesional karyawan yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal.
 - Jaminan Sosial (X2): Koefisien regresi jaminan sosial sebesar 0,410 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan jaminan sosial akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,410, dengan asumsi disiplin kerja tetap. Nilai koefisien ini lebih besar dibandingkan koefisien disiplin kerja, yang mengindikasikan bahwa jaminan sosial memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - Jaminan sosial yang memadai, seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan hari tua, memberikan rasa aman dan perlindungan bagi karyawan. Rasa aman tersebut mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih tenang, fokus, dan optimal sehingga berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Jaminan Sosial (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sawitta Unggul Jaya. Di antara kedua variabel tersebut, jaminan sosial merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, PT. Sawitta Unggul Jaya disarankan untuk terus meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan serta memberikan jaminan sosial yang layak dan berkelanjutan guna mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan secara optimal.

Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Bisa dikatakan suatu model itu baik apabila model tersebut tidak terjadi sebuah korelasi yang tinggi diantara variabel independen. Variabel orthogonal adalah variabel yang nilai korelasi antar variabel independent sama dengan nol (Ghozali 2015:91). Untuk mendeteksi sebuah data tersebut bahwa ada atau tidaknya multikoloniaritas didalamnya dapat diketahui nilai Proteksi dilakukan dengan menggunakan *tolerance value* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika di nilai *tolerance value* $0,10 >$ dengan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolonieritas (Ghozali 2008).

Tabel 2 Hasil VIF (Variance Inflation Factor)

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X1)	0.490	2.039
	Jaminan Sosial (X2)	0.490	2.039

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Olah data primer 2026

Hasil Uji Multikolinieritas:

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinieritas, yaitu ketika variabel independen tidak saling berkorelasi secara tinggi. Dalam penelitian ini, pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada Tabel 2, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,490 untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Jaminan Sosial (X2). Nilai tolerance tersebut lebih besar dari batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Selain itu, nilai VIF sebesar 2,039 untuk variabel Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial menunjukkan bahwa nilai VIF masih berada di bawah batas toleransi umum, yaitu $VIF < 10$. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel independen tidak memiliki hubungan yang terlalu kuat satu sama lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinieritas. Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Jaminan Sosial (X2) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara independen tanpa adanya distorsi akibat korelasi yang

berlebihan. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis regresi linier berganda lebih lanjut.

Uji secara serempak atau Uji F

Menurut Bawono (2006), uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara bersama-sama (simultan) memengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Jaminan Sosial (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sawitta Unggul Jaya.

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	870.172	2	435.086	83.261	0.000 ^b
	Residual	470.301	90	5.226		
	Total	1340.473	92			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial (X2), Disiplin Kerja (X1)						

Sumber: Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada Tabel 3, diperoleh nilai F hitung sebesar 83,261 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan dan layak digunakan. Selanjutnya, dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ serta $df_2 = 90$, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,366. Hasil pengujian menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel ($83,261 > 2,366$), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sawitta Unggul Jaya.

Hasil ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara parsial, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam bekerja, serta konsistensi dalam menjalankan tugas, sementara jaminan sosial memberikan rasa aman dan perlindungan bagi karyawan dalam bekerja. Apabila kedua aspek tersebut dikelola dengan baik secara bersamaan, maka karyawan akan bekerja dengan lebih fokus, tenang, dan optimal sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Uji secara Individual atau Uji t

Uji t Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Jaminan Sosial (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sawitta Unggul Jaya. sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji T

Coefisien						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.964	1.407		6.372	0.000
	Disiplin Kerja (X1)	0.326	.078	.373	4.182	0.000
	Jaminan Sosial (X2)	0.410	.074	.496	5.564	0.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)						

Sumber: Olah data 2026

Uji Koefisien Determinan R²

Dapat kita lihat dari hasil data yang diolah menggunakan SPSS.26. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya kontribusi Disiplin Kerja (X1) dan Jaminan Sosial (X2) dalam memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sawitta Unggul Jaya. sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Determinasi R²

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.806 ^a	0.649	0.641	2.28595

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Olah Data 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 yang disajikan pada Tabel 5, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,806. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen, yaitu disiplin kerja dan jaminan sosial, dengan variabel dependen produktivitas kerja karyawan. Nilai R Square (R²) sebesar 0,649 menunjukkan bahwa 64,9% variasi produktivitas kerja karyawan pada PT. Sawitta Unggul Jaya dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Jaminan Sosial (X2) secara bersama-sama.

Sementara itu, sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, sistem pengawasan, budaya organisasi, serta faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,641 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model, kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan tetap berada pada tingkat yang tinggi.

Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dan memiliki daya jelaskan yang kuat. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial memberikan kontribusi yang besar terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sawitta Unggul Jaya. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja yang konsisten serta penyediaan jaminan sosial yang memadai merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sawitta Unggul Jaya. Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan, baik secara parsial maupun simultan, seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Adapun pembahasan masing-masing hipotesis dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sawitta Unggul Jaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sawitta Unggul Jaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,182, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,675, serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selain itu, koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,326 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan bekerja dengan lebih tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Semakin baik tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dapat dicapai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Jaminan Sosial (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Jaminan Sosial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel serta tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa jaminan sosial merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Jaminan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sawitta Unggul Jaya.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,564, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,675, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,410 menunjukkan bahwa jaminan

sosial memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa pemberian kesejahteraan dan perlindungan kerja, termasuk jaminan sosial, dapat menciptakan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Rasa aman tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan optimal, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Selain itu, Simamora (2015) mengemukakan bahwa jaminan sosial merupakan bagian dari sistem kompensasi tidak langsung yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa terlindungi secara sosial cenderung memiliki loyalitas dan semangat kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Jaminan Sosial (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji F menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Jaminan Sosial (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sawitta Unggul Jaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sawitta Unggul Jaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 83,261, yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,366, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan signifikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung. Disiplin kerja menciptakan keteraturan dan tanggung jawab dalam bekerja, sedangkan jaminan sosial memberikan rasa aman dan perlindungan bagi karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk disiplin kerja, sistem kesejahteraan, serta kondisi kerja yang mendukung.

Apabila faktor-faktor tersebut dikelola secara terpadu, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 64,9% menunjukkan bahwa disiplin kerja dan jaminan sosial memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Implikasi penelitian

Implikasi Praktis: Hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini memperkuat teori-teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan jaminan sosial merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mendukung pendapat para ahli yang menyatakan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh aspek perilaku kerja dan kesejahteraan karyawan.

Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja dan jaminan sosial. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

Implikasi Teoretis: Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi manajemen PT. Sawitta Unggul Jaya dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan penerapan kedisiplinan melalui penegakan peraturan yang konsisten, pemberian sanksi dan penghargaan yang adil, serta pembinaan karyawan secara berkelanjutan.

Selain itu, temuan mengenai pengaruh signifikan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan karyawan. Penyediaan jaminan sosial yang memadai, seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan hari tua, dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Rasa aman tersebut pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, loyal, dan produktif. Dengan mengelola disiplin kerja dan jaminan sosial secara terpadu, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sawitta Unggul Jaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,182, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,675, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,326 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Jaminan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sawitta Unggul Jaya. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,564, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,675, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,410 menunjukkan bahwa jaminan sosial memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sawitta Unggul Jaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 83,261, yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,366, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan signifikan.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh PT. Sawitta Unggul Jaya dalam upaya meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Peningkatan kedisiplinan kerja yang konsisten serta pemberian jaminan sosial yang memadai diharapkan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT. Sawitta Unggul Jaya disarankan untuk terus meningkatkan dan menerapkan disiplin kerja secara konsisten serta memperhatikan pemberian jaminan sosial kepada karyawan, karena kedua hal tersebut terbukti berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, karyawan diharapkan dapat menjaga kedisiplinan dan memanfaatkan jaminan sosial yang diberikan perusahaan dengan baik agar dapat bekerja secara optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, serta menggunakan objek penelitian yang lebih luas guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Albaqy, M. B., & Hasibuan, H. A. (2025). Analisis disiplin kerja, motivasi kerja, dan rancangan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1042–1061.
- Atmojo, K., Rizkiawati, S. S., Ratnawita., & Azhari, M. (2025). Pengaruh jaminan sosial tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Kantor Jasa Penilai Publik SPR Jakarta. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 24-39.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmilisani., Istiqamah, N. K., & Hasibuan, R. F. (2024). Analisis disiplin kerja, akseibilitas dan produktivitas terhadap kinerja guru di SMAN 4 Medan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 585–598.
- Deti, R., Amanda, A., & Mandasari, V. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Jawa Barat, Indonesia dengan pendekatan Causal Loop Diagram. *Paradigma: Jurnal Masalah Sosial, Politik, dan Kebijakan*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet, kedua)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khaeruman., Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., ... & Ismawati. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. Palembang: CV. AA Rizky.

- Makrufatun, A. K. (2021). Pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Afdeling III (PTPN-V) (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
- Nurhadi., Rahman, F., Ma'ruf, A., & Kafaa, K. A. (2024). Jaminan sosial di Indonesia: Sejarah, teori, dan tantangan masa depan. Jakarta: Friedrich Ebert Stiftung Kantor Perwakilan Indonesia.
- Pamungkas, R. J., Rajab, R., & Rahayu, N. S. (2023). Analisis produktivitas kerja pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Komisi Yudisial RI & Politeknik STIA LAN Jakarta*.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian. KBM Indonesia.
- Salim, A. O., & Rawi, R. D. P. (2019). Pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 3(2), 32–40.
- Samrin, Desky, T. R., & Suherman, G. (2025). Budaya organisasi UMKM dan koperasi. Medan: PT Tri Selaras Cendekia.
- Samrin, Noviani, & Arifin, D. (2022). Pengantar manajemen dan bisnis. Medan: CV. Andalan Bintang Ghonim.
- Samrin, Sinto, & Syahputra, J. (2024). Kewirausahaan. Medan: PT Tri Selaras Cendekia.
- Samrin. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia: Merumuskan dan menerapkan strategi SDM untuk keunggulan kompetitif. Medan: PT Tri Selaras Cendekia.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., ... & Arifin. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Siahaan, D. S. Y., Anwar, Y., & Ritonga, H. M. (2022). The influence of ability, work discipline, and work motivation on employee performance (Study on honorary employees at the Department of Transportation of the City of Binjai). *Konfrontasi Journal: Culture, Economy and Social Changes*, 9(3), 483–495.
- Suliztyanto, M., Anwar, Y., & Rizky, C. (2023). The Influence of Work Discipline and Compensation on Work Effectiveness with Job Satisfaction as An Intervening Variable in Field Employees Authority Office Medan Region II Airport Authority. *Int. J. Soc. Sci. Educ. Commun. Econ.(SINOMICS JOURNAL)*, 2(3), 553-566.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Wahyono, T., & Suwarno. (2023). Analysis of education, work motivation, work discipline on employee productivity of Panca Budi Development University Medan. *Proceedings The 1st Annual Dharmawangsa International Conference*, 865–873.
- Wakhyuni, E., Siregar, N., & Ningsih, L. (2017). Pengaruh sumber-sumber stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polres Binjai Sumut. *Prosiding Seminar Nasional dan Gelar Produk (Senas Pro2)*, 890–895.
- Winanda, R., & Anwar, Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Commodities, Journal of Economic and Business*, 5(2), 071-085.