



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Produksi Film Negara (Persero)

Maulana Ibrahim¹, Herudini Subariyanti²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Kota Tangerang, Indonesia^{1,2}

*Email Korespondensi: maulana72171@gmail.com

Diterima: 24-08-2026 | Disetujui: 28-08-2026 | Diterbitkan: 30-08-2026

ABSTRACT

Increasing global competition requires companies to operate efficiently and effectively. Employee productivity is a crucial aspect in determining the extent to which a company can achieve its organizational goals. However, at PT Produksi Film Negara (Persero), employee performance has not yet reached its optimal potential, work outcomes remain below expectations, and time management is often inefficient. Therefore, this study aims to determine whether work motivation and work discipline have a significant effect on employee productivity at PT Produksi Film Negara (Persero). This research employed a quantitative method using a saturated sampling technique, involving 48 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 27. The data analysis techniques included validity and reliability tests, Hipotesis tests, and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that work motivation has a significant partial effect on employee productivity, as evidenced by the t-test result of $0.001 < 0.05$. Likewise, work discipline has a significant partial effect on employee productivity, with a t-test significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and work discipline have a significant effect on employee productivity, with a significance value of $0.001 < 0.05$. These findings suggest that both work motivation and work discipline are important factors influencing employee productivity.

Keywords: Motivation; Work Disciplin; Productivity; Employees; Human Resource Management.

ABSTRAK

Perubahan global dalam kompetisi semakin kuat, membuat perusahaan harus dapat menjalankan operasional dengan cara yang efisien dan efektif. Produktivitas kerja karyawan menjadi aspek penting dalam melihat sejauh mana perusahaan mampu menggapai tujuan yang ada. Tetapi, PT Produksi Film Negara (Persero) menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan belum mencapai potensi terbaik, hasil yang diperoleh belum optimal, serta pengelolaan waktu kerja yang kurang efisien. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, pada PT Produksi Film Negara (Persero). Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif dan memakai sampel jenuh untuk penelitian ini dengan jumlah responden sebanyak 48 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan aplikasi SPSS versi 27. Metode analisis data yang diterapkan, yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis, dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan Motivasi Kerja dapat berpengaruh signifikan secara parsial atas Produktivitas Kerja, dengan menunjukkan nilai yang didapat dari hasil uji t $0,001 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja, dengan hasil uji t $0,001 < 0,05$. Produktivitas

Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan secara simultan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Katakunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Produktivitas; Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ibrahim, M., & Subariyanti, H. . (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Produksi Film Negara (Persero). Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 3602-3611. <https://doi.org/10.63822/pzqfjv70>

PENDAHULUAN

Perubahan global dalam kompetisi semakin kuat, membuat perusahaan harus dapat menjalankan operasional dengan cara yang efisien dan efektif. Diantaranya elemen kunci yang sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan adalah mutu manusia yang ada di dalamnya. Produktivitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam mengukur sejauh mana karyawan mampu memanfaatkan kemampuan dan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan pekerjaan secara optimal. Produktivitas kerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Produktivitas kerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai target secara efektif, sedangkan produktivitas yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

PT Produksi Film Negara (Persero) merupakan perusahaan di bidang industri audiovisual yang saat ini berfokus sebagai fasilitator film dan konten, dengan menyediakan tempat dan fasilitas bagi pelaku industri kreatif, khususnya dalam proyek film dan konten digital. Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan sangat bergantung pada karyawan yang memiliki keterampilan dan kompetensi agar pekerjaan dapat berjalan secara efisien, akurat, dan profesional. Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi, produktivitas kerja karyawan masih belum sepenuhnya optimal, yang terlihat dari kemampuan kerja yang belum mencapai potensi terbaik, hasil pekerjaan yang belum optimal dan penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target yang masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut juga berkaitan dengan disiplin kerja, seperti ketidaktepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kepatuhan terhadap prosedur yang masih perlu diperbaiki, serta perlunya peningkatan dalam pencapaian target. Selain itu, motivasi kerja karyawan juga masih belum optimal, terlihat dari semangat kerja yang belum merata, inisiatif yang perlu ditingkatkan, dan keterlibatan dalam pekerjaan yang belum maksimal. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prawoto & Hasyim, 2022) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Septiady & Setiadi, 2022) menunjukkan hal yang sebaliknya. Penelitian sebelumnya oleh (Fransisca, 2022) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja namun sebaliknya pada penelitian (Nurkholipah & Prasetyani, 2024) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja yang berkaitan dengan produktivitas kerja mendarat atau tidak ada peningkatan. Meskipun demikian, penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan dengan karakteristik dan lingkungan kerja yang berbeda. Hal tersebut menunjukkan adanya ruang untuk mengkaji kembali hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas pada lingkungan perusahaan yang memiliki karakteristik berbeda.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan pada PT Produksi Film Negara (Persero) dan hasil penelitian terdahulu, terdapat kondisi yang perlu dikaji lebih lanjut. Di satu sisi, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berkaitan dengan produktivitas kerja, tetapi di sisi lain masih ditemukan permasalahan motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja pada PT Produksi Film Negara (Persero). Selain itu, penelitian terdahulu dilakukan pada objek yang berbeda sehingga belum secara khusus menggambarkan kondisi karyawan pada PT Produksi Film Negara (Persero). Perbedaan tersebut menjadi dasar bagi penulis untuk melakukan penelitian guna mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin

kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Dengan mempertimbangkan produktivitas seorang karyawan yang dipengaruhi oleh seberapa besar faktor motivasi dan kedisiplinan. Penelitian tersebut semoga dapat memberikan manfaat, baik dalam aspek akademik maupun dalam praktik, serta pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga perusahaan dapat bersaing dengan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif dan statistik deskriptif. Pendekatan kuantitatif fokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian melalui metode statistik (Edhie Rachmad et al., 2024). Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum (Hasan, 2023) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Motivasi Kerja sebagai variabel independen pertama (X1), Disiplin Kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen (Y).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, menjelaskan Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari: objek atau subjek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Mushofa et al., 2024). Oleh karena itu, populasi mencakup semua objek atau subjek penelitian yang sesuai dengan fokus penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menentukan bahwa populasi dalam penelitian ini didapat hasil jumlah karyawan sebanyak 48 orang. Pada penelitian ini, memakai metode sampling jenuh, berarti semua populasi yang diaplikasikan sebagai sampel. Sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Hasica et al., 2023). Didalam konteks penelitian di PT Produksi Film Negara (Persero), jumlah populasi hanya sebanyak 48 karyawan, maka seluruh populasi tersebut digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan pada studi ini dengan menggunakan kuesioner, yang diserahkan kepada responden beberapa pernyataan yang dapat dijawab. Dalam studi ini, kuesioner disusun menggunakan skala Likert, dan data yang didapat berupa skor dari jawaban responden. “Skala Likert adalah kumpulan pernyataan yang diberikan kepada responden, di mana mereka diminta memilih tingkat persetujuan, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju” (Antoro, 2025). Oleh karena itu penelitian ini menggunakan skala Likert yang memiliki lima opsi jawaban, yaitu sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, reabilitas, hipotesis dan uji analisis regresi linear berganda. Menurut Imam Ghazali Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Daulina et al., 2024). Selanjutnya uji reabilitas, “Uji reliabilitas merupakan

sebuah uji dalam mengukur sejauh mana instrumen memberikan hasil yang stabil dan konsisten” (Amalia et al., 2022) uji reliabilitas dapat diketahui bahwa Nilai *cronbach's alpha* semua variabel diatas r kritis yaitu 0,60, dengan demikian indikator yang digunakan variabel motivasi kerja terbukti reliabel (Kosali et al., 2024). Uji hipotesis dalam penelitian ini dengan Uji T (parsial), Uji t adalah uji statistik yang dilaksanakan untuk menguji hipotesis mengenai rata-rata, khususnya ketika simpangan baku populasi tidak diketahui (Pandriadi et al., 2023) dan uji F (Simultan), Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Wulandari & Sofyan, 2024). Penelitian ini menerapkan analisis regresi linier berganda. “Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independent dengan variable dependent” (Sihabudin et al., 2021). Pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial dan simultan ditentukan dengan melakukan analisis regresi linier berganda. Selain itu, penelitian ini menunjukkan apakah hubungan antara variabel tersebut telah bersifat positif atau negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil dan pembahasan bisa dibagi ke dalam beberapa sub bahasan. Pemaparan hasil dan pembahasan harus memberikan deskripsi yang jelas dan tepat mengenai temuan penelitian, interpretasi penulis terhadap temuan tersebut, dan kesimpulan yang dapat ditarik.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada studi ini untuk menentukan bahwa dari sebuah pernyataan dapat menilai variabel yang telah diteliti dengan cermat. Didapat nilai r tabel dengan r hitung pada tingkat signifikansi 5%, didapat nilai r tabel sebesar 0,284 ($df = 48 - 2 = 46$; $\alpha = 0,05$). Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan dinyatakan valid, sedangkan jika lebih kecil maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R- Hitung	R- Tabel (5%)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,618	0,284	Valid
	0,618	0,284	Valid
	0,639	0,284	Valid
	0,567	0,284	Valid
	0,674	0,284	Valid
	0,624	0,284	Valid
	0,640	0,284	Valid
	0,667	0,284	Valid
	0,715	0,284	Valid
	0,622	0,284	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,715	0,284	Valid
	0,675	0,284	Valid
	0,687	0,284	Valid

	0,656	0,284	Valid
	0,690	0,284	Valid
	0,733	0,284	Valid
	0,623	0,284	Valid
	0,643	0,284	Valid
	0,726	0,284	Valid
	0,677	0,284	Valid
<i>Produktivitas Kerja (Y)</i>	0,506	0,284	Valid
	0,525	0,284	Valid
	0,580	0,284	Valid
	0,579	0,284	Valid
	0,524	0,284	Valid
	0,556	0,284	Valid
	0,584	0,284	Valid
	0,617	0,284	Valid
	0,608	0,284	Valid
	0,584	0,284	Valid

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Dari hasil yang didapat uji validitas, semua dari 30 pernyataan yang berkaitan, dinyatakan valid. Ini dikarenakan hasil yang didapat nilai r hitung dalam disetiap pernyataan lebih besar dengan r tabel dengan nilai 0,284. Dengan demikian semua hasil uji validitas boleh digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item
Motivasi Kerja (X1)	0,838	10
Disiplin Kerja (X2)	0,873	10
Produktivitas Kerja (Y)	0,763	10

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel tersebut dapat nilai Cronbach's Alpha variabel Motiivasi Kerja (X1) dengan hasil nilai yang didapat yaitu sejumlah 0,838 dan varabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai yang diperoleh sebesar 0,873, serta variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai 0,763. Dapat disimpulkan nilai yang diperoleh lebih dari 0,600 dan semua variabel dinyatakan Reliabel.

Uji Hipotesis T (Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Motivasi Kerja	,382	,083	,483	4,614	,000
Disiplin Kerja	,329	,078	,442	4,230	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Uji T ini dilakukan untuk menentukan dari tiap-tiap variabel independen yang memengaruhi variabel dependen secara parsial. Berikut adalah hasil yang diperoleh:

Variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,614 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Artinya, semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa dorongan dalam bekerja, kebutuhan untuk mencapai hasil, serta keinginan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mendukung peningkatan produktivitas.

Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,230 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kedisiplinan karyawan dalam mengikuti waktu kerja, peraturan perusahaan, serta menjalankan tanggung jawabnya.

Uji Hipotesis F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA			
Model	df	F	Sig.
Regression	2	26,801	,001b
Residual	45		
Total	47		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil uji tersebut, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan F hitung sebesar $26,801 > F$ tabel 3,204. Dengan demikian, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama dapat meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients</i>	
Model	Unstandardized Coefficients B
Motivasi Kerja	,382
Disiplin Kerja	,329
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja	

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Dari hasil tabel tersebut, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda dalam studi ini adalah:

$$Y = 11,617 + 0,382 X1 + 0.329 X2$$

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 11,617 yang menunjukkan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) didapat dengan nilai nol, dan Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai 11,617. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) didapat dengan nilai 0,382, yang artinya, disetiap peningkatan nilai variabel X1 sebesar 1 satuan dapat meningkatkan nilai variabel Y sebesar 0,382 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) dengan nilai 0,329 yang berarti, dengan asumsi variabel lain tetap, peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan akan menghasilkan peningkatan variabel Y dengan nilai 0,329. Berdasarkan Hasil tersebut, dapat disimpulkan variabel X1 dan X2 berpengaruh positif terhadap variabel Y. Dapat diartikan, semakin tinggi Motivasi dan Disiplin kerja, maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan lebih meningkat.

KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan dari pengerjaan data dan hipotesis yang dilaksanakan. Tentang bagaimana Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan PT Produksi Film Negara (Persero), dapat disimpulkan dari penelitian ini ialah:

Motivasi Kerja dapat berpengaruh signifikan secara parsial atas Produktivitas Kerja, dengan menunjukkan nilai yang didapat dari hasil uji t $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,614 > t$ tabel 2,014, sehingga hipotesis H1 diterima. Maksudnya, nilai motivasi kerja karyawan yang tinggi, nilai produktivitas kerja tersebut akan bertambah.

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja, dengan hasil uji t $0,001 < 0,05$ dan nilai dari t hitung yang didapat $4,230 > t$ tabel 2,014, sehingga hipotesis H2 diterima. Dengan demikian, karyawan akan menjadi lebih produktif dengan peningkatan disiplin kerja.

Produktivitas Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai angka uji F hitung $26,801 > F$ tabel 3,204 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, kombinasi motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan akan menaikkan produktivitas kerja karyawan dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. N., Setia Dianingati, R., & Annisaa, E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden Terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy Acceptec*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>
- Antoro, B. (2025). Kesalahan Sistematis Penggunaan Skala Likert Dalam Penelitian: Analisis Systematic Literature Review. *Jurnal Multidisiplin Sosial Humaniora*, 2(2), 63–81. <https://jurnal.ananpublisher.com/index.php/jmsh>
- Daulina, F., Efendi, A., & Damingun. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 5(1), 93–103. <https://doi.org/10.47065/jtear.v5i1.1438>
- Edhie Rachmad, Y., Rahman, A., Loso Judijanto, Mp., Emiliana Sri Pudjiarti, Ms., Ir Prince Charles Heston Runtuwu, Ms., Ns Nur Eni Lestari, Ms., Dwiwahjuni Wulandari, S., Lalu Suhirman, M., & Fitra Awalia Rahmawati, Mp. (2024). *INTEGRASI METODE KUANTITATIF DAN KUALITATIF*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Fransisca, V. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 15–25. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Hasan, M. (2023). *DISIPLIN, DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA* (Supriyadi Siagian). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Kosali, Ay., Zakiyatun Nabila, K., & Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang, S. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 19(2), 162–177. <http://ejournal-satyanegara.ac.id/index.php/satyanegara/article/view/91>
- Mushofa, Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(12), 5937–5948. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i12.1992>
- Nurkholipah, S., & Prasetyani, D. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SAHABAT AQIQAH PUSAT TANGERANG. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(4), 271–284. <https://journals.sanusantara.com/index.php/spectrum/article/view/155>
- Pandriadi, Harling, V. N. Van, Wahab, A., Vaulina, S., Sutjiningtyas, S., Ningsih, K., Dwi, B., Setyono, H., Rizqi, V., Harisuddin, M. I., Gaffar, S., Yuniarti, T., Rahmawati, A., Faujiyah, F., & Mudawanah, S. (2023). *STATISTIKA DASAR*. WIDINA MEDIA UTAMA.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Septiady, A., & Setiadi, E. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. SINAR

- UTAMA PERTAMA). *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 28(2), 198–210.
<https://doi.org/10.33592/jeb.v28i2.2990>
- Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & Syaharuddin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. CV. Pena Persada.
- Wulandari, P., & Sofyan, M. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SARANA MAJUKAN EKONOMI FINANCE INDONESIA. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 3(2), 19–35.
<https://doi.org/10.36490/jmdb.v3i2.1359>