

**Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Plant Cikarang U PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk**

**Ranuyoga Arsyandi¹, Ririn Uke Saraswati^{2*}, Suropto Moh. Zulkifli³, Khairil
Anwar⁴**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ekadharma Indonesia
ririnukesaras@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and motivation on the productivity of Plant Cikarang U PT. Nippon Indosari Corporindo Tbk. Data were analyzed using validity, reliability, and multiple regression tests, with 76 samples taken from Plant U employees. The hypothesis was tested to apply the T test, F test, and the coefficient of determination. The findings of this study describe the regression equation $y = 16,610 + 0.273x_1 + 0.454 x_2 + e$. Variable analysis shows that work discipline has a score of $2,993 > t$ table 1,294, work motivation has a t count score of $4,738 > t$ Table 1,294. Partially disciplined and motivation has a significant positive effect on productivity through sig scores < 0.05 . Simultaneously, the three variables have F count $56,727 > F$ table 2.38, and Sig 0,000 < 0.05 shows a significant effect on employee work productivity. The independent variable explains 61.8% of variations in work productivity, while the remaining 38.2% are explained by other variables. It is recommended that companies increase discipline and employee work motivation to achieve productivity targets.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan Plant Cikarang U PT. Nippon Indosari Corporindo Tbk. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan regresi berganda, dengan 76 sampel yang diambil dari karyawan Plant U. Hipotesis diuji menerapkan uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Temuan studi ini menjabarkan persamaan regresi $Y = 16,610 + 0,273X_1 + 0,454 X_2 + e$. Analisis variabel menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai skor t hitung $2,993 > t$ tabel 1,294, motivasi kerja mempunyai skor t hitung $4,738 > t$ tabel 1,294. Secara parsial disiplin dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas melalui skor sig < 0.05 . Secara simultan, ketiga variabel memiliki F hitung $56,727 > F$ tabel 2,38, dan sig $0.000 < 0.05$ menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel independen menjelaskan 61,8% variasi dalam produktivitas kerja, sementara 38,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Disarankan agar perusahaan meningkatkan disiplin serta motivasi kerja karyawan untuk mencapai target produktivitas.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bukan hanya sekadar individu yang bekerja dalam suatu organisasi, tetapi juga mencakup strategi dan praktik yang dirancang untuk mengelola dan mengembangkan potensi karyawan guna mencapai tujuan organisasi

secara efisien dan efektif. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi dan produktivitas, Robbins dan Hakim (2015) menekankan pentingnya mengelola sumber daya manusia dengan benar. (Haryanto et al., 2022). Tautan antara *input* (masukan) yang diperlukan dan *output* (hasil) yang diproduksi oleh organisasi dikenal sebagai produktivitas. Rumus untuk menghitung produktivitas adalah membagi *output* dengan *input*. Rasio *output* yang lebih besar terhadap *input*, atau lebih banyak *output* yang mengungguli tingkat *input* untuk sumber daya tertentu, adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas (Hery, 2021). Agar suatu organisasi dianggap produktif, ia harus dapat mencapai tujuan yang dinyatakan. Salah satu metrik paling penting untuk kinerja perusahaan mana pun adalah produktivitas karyawannya. Ketika pekerja berusaha lebih keras, intinya mendapat manfaat.

PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk. adalah perusahaan produsen roti massal terbesar dan pertama di Indonesia. Merupakan perusahaan yang memproduksi berbagai jenis roti dengan merek "Sari Roti". Produk ini berkualitas tinggi, halal, aman dikonsumsi, dan harganya terjangkau bagi masyarakat. Produk ini dijual di lebih dari 88.000 titik penjualan di kanal tradisional dan modern di seluruh Indonesia (PT Nippon Indosari Corpindo, n.d.). PT Nippon Indosari Corpindo Tbk memiliki 14 pabrik di seluruh Indonesia dan salah satunya berlokasi di Jl. Jababeka XVI Blok U/3 A Bekasi yang merupakan Plant Cikarang U yang fokus pada produksi roti manis. Berdasar observasi di lapangan, dalam tiga tahun terakhir, perusahaan ini menghadapi tantangan signifikan yang terlihat dari penurunan hasil produktivitas yang ditandai dengan tingginya produk *reject* (tidak lolos *quality control*) pada produksi roti manis antara tahun 2022 hingga 2024 sebagaimana ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Produksi Plant U Cikarang Tahun 2022-2024

Item	2022				2023				2024			
	Target	Produk Jadi	Reject	%	Target	Produk Jadi	Reject	%	Target	Produk Jadi	Reject	%
Roti Manis	488,398	484,361	4,037	0,83%	450,191	446,34	3,851	0,86%	424,025	417,882	6,143	1,45%

Sumber: Data Produksi Plant U 2022-2024

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat produk *reject* pada tahun 2024 mencapai 1,45% lebih tinggi dari tahun 2023 yang hanya 0,86% dan tahun 2022 yang mencapai 0,83%. Tingginya tingkat produk *reject* dapat menyebabkan gangguan dalam alur produksi. Produk *reject* mengharuskan perusahaan untuk melakukan pekerjaan ulang atau perbaikan sehingga dapat mengurangi efisiensi operasional. Selain itu, produk *reject* sering kali menambah biaya produksi karena perusahaan harus *menanggung* biaya tambahan untuk penggantian bahan baku dan tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Bagas Prakosa & Rochmoeljati, 2021) menunjukkan bahwa semakin tinggi persentase produk *reject*, semakin besar pula dampaknya terhadap produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Faktor -faktor yang berkontribusi pada produktivitas organisasi meliputi pengetahuan dan kemampuan karyawannya, penekanan program pelatihan perusahaan pada disiplin dan etika kerja, dan suasana pendidikan dan inspirasional di tempat kerja (Saleh & Utomo, 2018). Menurut (Hasibuan, 2019) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dan berkolaborasi, serta mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Teori hierarki kebutuhan Maslow menyatakan bahwa manusia memiliki lima kebutuhan dasar yang harus dipenuhi secara berurutan: kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri (Aini et al., 2024). Secara umum, motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong yang menggerakkan individu untuk melakukan tindakan tertentu demi mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan. Mereka akan lebih aktif berpartisipasi dalam tugas, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan menunjukkan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi akan memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana kontribusi mereka berperan dalam mencapai tujuan organisasi (Saraswati & Zulkifli, 2024). Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Ni Putu Pradita Laksmiari, 2019) menunjukkan bahwa 50,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja pada perusahaan Teh Bunga Teratai di desa Patemon Kecamatan Seririt. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh (Liana, 2020) menunjukkan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Palembang. Meskipun terdapat perbedaan penelitian dari (Sari, 2024) yang menunjukkan hasil motivasi berpengaruh negatif secara parsial terhadap produktivitas karyawan CV. Sumber Baru Motor.

Disiplin kerja, menurut (Hasibuan, 2019) ialah kesadaran dan kesiapan individu dalam menaati seluruh kebijakan perusahaan dan norma sosial yang ada. Disiplin kerja berperan sebagai salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diemban, sehingga dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja (Pratama et al., 2024) Tingkat kedisiplinan yang tinggi di antara karyawan akan bisa mengakselerasi pencapaian tujuan organisasi, dan kedisiplinan yang rendah bisa menghalau kemajuan dan produktivitas perusahaan. (Hasibuan, 2019) juga menekankan bahwa disiplin kerja mencakup berbagai aspek, seperti kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, dan etika kerja, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

PT Nippon Indosari Corpindo Tbk menerapkan kehadiran karyawan dalam 3 shift waktu kerja yaitu *shift* 1 dari jam 07.00-15.00 WIB, *shift* 2 dari jam 15.00-23.00 WIB sedangkan *shift* 3 dari jam 23.00-07.00 WIB. Total karyawan saat ini baik *line* produksi dan *line* administrasi pada Plant U Cikarang berjumlah 225 karyawan Berdasarkan observasi di lapangan dan didukung oleh data kehadiran karyawan Plant U menunjukkan adanya masalah dalam kedisiplinan karyawan. Absensi dalam bulan Januari – Maret 2024 terdapat kenaikan jumlah karyawan yang terlambat hadir. Data jumlah karyawan yang terlambat hadir ditampilkan pada tabel 2 di bawah.

**Tabel 2. Jumlah Karyawan Telat Pada Plant U Cikarang
 Bulan Januari-Maret 2024**

Line	Januari	Februari	Maret
Produksi	83	100	88
Administrasi	59	62	84
Total	142	162	172

Sumber: Data Produksi Plant U 2022-2024

Berdasar tabel 2 di atas jumlah karyawan yang datang telat atau terlambat kehadirannya dari waktu yang ditentukan oleh perusahaan baik *line* produksi maupun *line* administrasi terus meningkat dalam triwulan pertama *rentang* Januari sampai Maret 2024. Alasan keterlambatan juga beragam mulai dari lupa absen sistem, faktor eksternal di perjalanan, lupa waktu *shift* dan berbagai alasan lainnya. Keterlambatan tidak hanya mempengaruhi individu yang terlambat, tetapi juga dapat berdampak pada rekan kerja lainnya. Keterlambatan dapat mengganggu efisiensi operasional perusahaan. Proses yang tidak berjalan sesuai rencana dapat menyebabkan pemborosan waktu dan sumber daya, yang berujung pada kerugian bagi perusahaan. Keterlambatan pekerja dapat menyebabkan terlambatnya proses produksi di area tersebut yang berarti juga terlambat atau kurangnya *output* yang dihasilkan oleh perusahaan (Rukhviyanti & Ambarwati, 2023). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan dapat berpengaruh pada produktivitas kerja sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Hayatun & Ernawati, 2022) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang strategis dalam operasional perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan dalam produktivitasnya sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang meliputi motivasi maupun kedisiplinan dalam bekerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2023) menunjukkan hasil secara simultan variabel komunikasi efektif, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Emping Blinjo Mesmes Kediri. Berdasarkan fenomena uraian di atas dan kajian literatur sebelumnya maka penelitian dengan lokasi PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk. Plant Cikarang U ini merumuskan masalah: “(a) apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja? (b) apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja? dan (c) apakah motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja?”

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Teori motivasi adalah konsep yang menjelaskan mengapa individu melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan. Berikut teori motivasi yang dijabarkan oleh para ahli:

a) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa motivasi manusia dipengaruhi oleh kebutuhan yang terstruktur dalam hierarki. Setelah kebutuhan mendasar seseorang dipenuhi, mereka akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan mereka yang lebih tinggi, menurut Maslow (Elisabeth et al., 2022) Lima tingkatan tersebut meliputi (1) Kebutuhan Fisiologis yang merupakan kebutuhan dasar untuk bertahan hidup, yang mencakup makanan, air, tempat tinggal, dan tidur. Tanpa berbagai hal tersebut, individu tidak dapat berfungsi dengan baik. (2) Kebutuhan rasa aman perlindungan dari ancaman fisik dan emosional. Ini mencakup keamanan finansial, kesehatan, dan stabilitas lingkungan (3) Kebutuhan Sosial yang berkaitan dengan interaksi sosial dan hubungan dengan orang lain. Individu ingin merasa diterima, dicintai, dan memiliki ikatan sosial yang kuat. (4) Kebutuhan Penghargaan dan pengakuan dari orang lain. Ini mencakup rasa percaya diri, prestasi, dan status sosial. (5) Kebutuhan Aktualisasi yang merupakan tingkatan tertinggi, di mana individu berusaha untuk mencapai potensi penuh mereka dan menjadi yang terbaik dalam diri mereka. Ini mencakup pencapaian tujuan pribadi dan pengembangan diri (Mubarok, 2020)

b) Teori Harapan Victor V Room

Teori Harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom merupakan salah satu teori motivasi yang menjelaskan bagaimana harapan individu terhadap hasil dari usaha yang dilakukan mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja. Seperti yang ditunjukkan Vroom, pekerja akan menghabiskan lebih banyak waktu dan upaya jika mereka percaya upaya mereka akan membuahkan hasil dalam bentuk hadiah atau promosi. Pekerja lebih berinvestasi di perusahaan secara keseluruhan ketika mereka memiliki harapan tinggi untuk hasil upaya mereka di tempat kerja (Sofianti & Susanto, 2024).

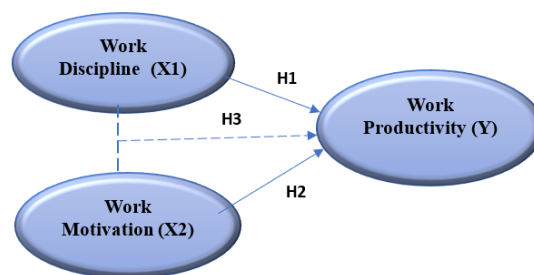
Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tekad moral dan pola perilaku mematuhi semua kebijakan, prosedur, dan standar perilaku yang berlaku. Disiplin kerja adalah indikator bagaimana karyawan yang berkomitmen mengikuti kebijakan perusahaan. (Hasibuan, 2019). Pengetahuan dan kepatuhan individu terhadap semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan adalah cerminan dari tingkat disiplin kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi (Despar, 2020). Menurut (Hasibuan, 2019) indikator disiplin kerja meliputi: (1) Tujuan dan Kemampuan (2) Teladan Pimpinan (3) Balas Jasa (4) Keadilan (5) Pengawasan Melekat (6) Sanksi Hukuman (7) Ketegasan (8) Hubungan Kemanusiaan (Susi, 2016).

Produktivitas

Menurut (Sutrisno, 2019) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai hubungan antara keluaran (output) dan masukan (input) dimana produktivitas bukan hanya sekadar ukuran kuantitatif, tetapi juga mencakup sikap mental untuk terus meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu. Produktivitas berfokus pada kuantitas output, serta pada efisiensi dalam penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil yang optimal (Sa'adah & Zaglad, 2023). Indikator produktivitas kerja meliputi: (1) Kemampuan (2) Peningkatan hasil yang dicapai (3) Semangat kerja (4) Pengembangan Diri (5) Mutu dan kualitas kerja (6) Efisiensi (Oktiani et al., 2019).

Kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1: “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”
- H2: “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”
- H3: “Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sumber data primer menggunakan kuesioner yang selanjutnya mentabulasi data, mengolah, menganalisis, menginterpretasi, dan membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Plant U Cikarang PT Nippon Indosari Corporindo Tbk. berjumlah total 225 karyawan. Jumlah Sampel diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh hasil pembulatan 70 sampel responden. Teknik sampling menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *random sampling*. *Random sampling* digunakan untuk memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Hal ini membantu menghasilkan sampel yang representatif dari populasi secara keseluruhan, sehingga

hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih baik (Firmansyah & Dede, 2022).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dengan indikator dari (Hasibuan, 2019) dan motivasi kerja (X2) dengan indikator dari teori motivasi Maslow (Mubarok, 2020). Sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y) dengan indikator (Sutrisno, 2019). Pertanyaan kuesioner dibuat dalam pertanyaan positif dengan skala Likert, seperti “Sangat Tidak Setuju” = 1, “Tidak Setuju” = 2, “Netral” = 3, “Setuju” = 4 dan “Sangat Setuju Sekali” = 5.

Analisis data dilangsungkan melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi, yang juga dianalisis melalui pemanfaatan SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden

Deskripsi responden ialah sebuah tahap menggambarkan para responden yang diklasifikasikan seperti jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Terdapat 70 responden dengan karakteristik sebagaimana ditampilkan pada tabel 3 di bawah.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Valid	Frequence	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	67	96%
Perempuan	3	4%
Usia		
18- 25	22	31%
26-35	19	27%
> 35	29	41%
Pendidikan		
SMA Sederajat	61	87%
Diploma	3	4%
Sarjana (S1)	6	9%
Masa Kerja		
< 1 tahun	3	4%
1-5 tahun	13	19%
6-10 tahun	17	24%
> 10 tahun	37	53%
Jabatan		
Operator	52	74%
Staf	18	26%

Sumber: Olah Data SPSS V.26, 2024

Berdasar tabel 3 dapat diketahui jumlah responden 70 dari karyawan plant Cikarang U PT Nippon Indosari Tbk. Responden didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki sebesar 96% . Responden dengan usia lebih dari 35 tahun sebesar 41%. Tingkat pendidikan SMA sederajat sebesar 87%. Masa kerja responden 53% lebih dari 10 tahun. Responden terbanyak adalah dari operator sebanyak 74%.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tujuan dari tes validitas adalah untuk menunjukkan keandalan dan konsistensi data yang sedang dipertimbangkan. Mengenai variabel yang mengukur hasil yang dimaksudkan, validitas merupakan pertimbangan penting. Metode pengujian validitas dalam SPSS versi 26 sering mencakup korelasi bivariat Pearson. Untuk melakukan penelitian ini, kami membandingkan skor item dengan skor total. Standar untuk mengevaluasi validitas nilai-R-count dibandingkan dengan nilai R-table. Item pertanyaan dianggap dapat diterima jika r-count lebih dari t-table dengan $\alpha = 0,05$. Sebaliknya, jika r-count kurang dari R-table, item pertanyaan dianggap tidak valid.

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menunjukkan seberapa baik instrumen mempertahankan akurasi pengukurannya selama beberapa pengukuran. Saat menggunakan Cronbach's Alpha sebagai uji reliabilitas, kriteria berikut digunakan: Jika temuan koefisien alfa (α) lebih besar dari 0,6, maka kuesioner dapat dianggap dapat diandalkan; Jika hasilnya kurang dari 0,6, maka kuesioner tidak dapat dianggap dapat diandalkan.

Uji validitas dilakukan kepada 30 responden ($r\text{-tabel} = 0,361$) dengan 15 butir pernyataan untuk setiap variabelnya. Temuan uji validitas dan reliabilitas bisa diamati di tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

No	Indikator	R Tabel	R Hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja					
1	X1.1	0,361	0,861	0,962 > 0.60	Valid Dan Reliabel
	X1.2	0,361	0,803		
	X1.3	0,361	0,827		
	X1.4	0,361	0,818		
	X1.5	0,361	0,788		
	X1.6	0,361	0,884		
	X1.7	0,361	0,821		
	X1.8	0,361	0,803		
	X1.9	0,361	0,837		
	X1.10	0,361	0,786		
	X1.11	0,361	0,827		
	X1.12	0,361	0,705		

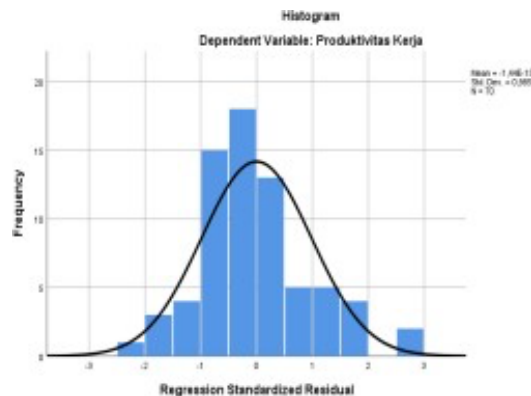
	X1.13	0,361	0,778		
	X1.14	0,361	0,739		
	X1.15	0,361	0,741		
	Motivasi Kerja (X2)				
	X2.1	0,361	0,76		
	X2.2	0,361	0,808		
	X2.3	0,361	0,773		
	X2.4	0,361	0,785		
	X2.5	0,361	0,851		
	X2.6	0,361	0,789		
	X2.7	0,361	0,826		
2	X2.8	0,361	0,805	0,976 > 0,60	Valid Dan Reliabel
	X2.9	0,361	0,794		
	X2.10	0,361	0,799		
	X2.11	0,361	0,892		
	X2.12	0,361	0,836		
	X2.13	0,361	0,875		
	X2.14	0,361	0,859		
	X2.15	0,361	0,829		
	Produktivitas Kerja (Y)				
	Y.1	0,361	0,702		
	Y.2	0,361	0,848		
	Y.3	0,361	775		
	Y.4	0,361	0,814		
	Y.5	0,361	0,79		
	Y.6	0,361	0,778		
	Y.7	0,361	0,788		
3	Y.8	0,361	0,829	0,951 > 0,60	Valid Dan Reliabel
	Y.9	0,361	0,775		
	Y.10	0,361	0,704		
	Y.11	0,361	0,859		
	Y.12	0,361	0,898		
	Y.13	0,361	0,876		
	Y.14	0,361	0,796		
	Y.15	0,361	0,713		

Sumber: Olah Data SPSS V.26, 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas hasil uji validitas kepada 30 responden menunjukkan seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid berdasar kriteria r-hitung > r-tabel (0,361) dan nilai sig < 0,05. Hasil uji juga menjabarkan seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach`s Alpha (a) > 0.6. yang menjadikannya bisa dijabarkan bahwa item-item pada masing-masing butir pernyataan kuesioner pada setiap variabel reliabel.

Uji Normalitas Histogram dan K-Smirnov

Uji normalitas dilakukan sebagai persyaratan pertama sebelum model regresi dijalankan Uji normalitas yang digunakan dengan pendekatan grafik (Histogram) dan Uji Kolmogorov Smirnov. Untuk menyatakan bahwa data terdistribusi normal berdasarkan histogram, histogram tersebut harus menunjukkan bentuk yang simetris dan menyerupai lonceng (*bell-shaped*), dengan frekuensi yang meningkat menuju nilai tengah (*mean*) dan menurun secara simetris di kedua sisi



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Gambar 2 Histogram hasil uji normalitas menunjukkan bentuk yang simetris dan menyerupai lonceng (*bell-shaped*), sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah uji hipotesis non parametrik yang diterapkan dalam menetapkan apakah sebuah kelompok data berdistribusi normal atau tidak. Kriteria pengujian adalah jika skor Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika skor Asymp Sig (2-tailed) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji K-Smirnov pada penelitian ini bisa diamati di tabel 5 di bawah.

Tabel 5. Hasil Uji K- Smirnov

Unstandardized		Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	3,6114574
Most Extreme Differences	Absolute	0,119
	Positive	0,119
	Negative	-0,094
Test Statistic		0,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,116 ^c

Sumber: Olah Data SPSS V.26, 2024

Berdasar tabel 5 hasil uji K-Smirnov hasil pengujian normalitas residual nilai statistik hitung memiliki asymp. Sig. (0,116) > alpha (0,05) sehingga disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ialah suatu format analisis korelasi antara variable prediktor/ Independen/ Variabel bebas terhadap variabel *outcome*/ dependen/ terikat dalam mengetahui bentuk hubungan variabel-variabel tersebut (Kartiningrum et al., 2022). Bentuk persamaan regresi linear berganda adalah : $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,610	4,217		3,939	,000
	Disiplin Kerja	,273	,091	,328	2,993	,004
	Motivasi Kerja	,454	,096	,520	4,738	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS V.26, 2024

Berdasar tabel 6, bisa didapat persamaan regresi :

$$Y = 16,610 + 0,273X_1 + 0,454 X_2 + e$$

Representasi dari Hasil Uji Regresi Berganda tersebut adalah:

- a) Nilai konstanta (16,610) menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen ((X₁) dan (X₂)) bernilai nol, nilai (Y) diperkirakan sebesar (16,610).
- b) Koefisien (0,273) untuk (X₁) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada (X₁) bisa menambah skor (Y) yakni sejumlah (0,273), melalui asumsi bahwa (X₂) tetap konstan.
- c) Koefisien (0,454) untuk (X₂) menjabarkan bahwa seluruh peningkatan satu unit pada (X₂) bisa meningkatkan skor (Y) yakni sejumlah (0,454), dengan asumsi bahwa (X₁) tetap konstan.
- d) Interpretasi: Model ini menjabarkan kedua variabel independen ((X₁) dan (X₂)) memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y). Artinya, jika salah satu dari variabel independen meningkat, maka nilai (Y) juga akan meningkat.
- e) *Error Term* (e) mencerminkan variasi dalam (Y) yang tidak dapat dijelaskan oleh model regresi. Ini mencakup faktor lain yang mungkin mempengaruhi (Y) tetapi tidak dimasukkan pada model.

Uji T

Uji T ialah tahapan statistik yang diterapkan dalam melangsungkan uji hipotesis terkait rata-rata populasi atau koefisien regresi dalam analisis regresi. Dalam konteks hipotesis, uji T membantu peneliti menentukan apakah ada cukup bukti dalam data sampel untuk menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_1). Uji T dilangsungkan melalui tahap komparasi skor t hitung dan t tabel (1,296) serta skor signifikansi $< 0,05$

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	16,610	4,217		3,939
	Disiplin Kerja	,273	,091	,328	2,993
	Motivasi Kerja	,454	,096	,520	4,738

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS V.26, 2024

Representasi dari tabel 7 hasil uji T sebagai berikut:

- a) Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki t hitung 2,993 $>$ t tabel 1,294 dan skor p (sig.) yakni sejumlah 0,004 $<$ 0,05 dengan koefisien regresi (B) bernilai positif. Karena nilai p kurang dari 0,05, maka “hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima dengan kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.”
- b) Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki t hitung 4,738 $>$ t tabel 1,294 dan nilai p (sig.) yakni sejumlah 0,000 $<$ 0,05 dengan koefisien regresi (B) bernilai positif. Karena nilai p kurang dari 0,05, maka “hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_2 diterima dengan kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.”

Uji F

Uji F untuk mengevaluasi pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen secara signifikan. Dalam mengevaluasi temuan uji f yakni melalui perbandingan skor F hitung dan F tabel, jika F hitung $>$ F tabel, maka “ H_0 ditolak dan H_a diterima”. Dimana pada studi ini mempunyai skor F tabel yakni sejumlah 2,38 disertai skor probabilitas 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1523,902	2	761,951	56,727	,000 ^b
	Residual	899,941	67	13,432		
	Total	2423,843	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber: Olah Data SPSS V.26, 2024

Merujuk pada tabel 8 hasil uji F, diketahui skor F hitung yakni sejumlah 56,727 > F tabel 2,38, serta skor signifikansi yakni sejumlah 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Nippon Indosari Corpindo Tbk. Maka, “H0 ditolak dan H3 diterima, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.”

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase perubahan pada variabel dependen (Y) yang diakibatkan oleh variabel independen (X)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,629	,618	3,665

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS V.26, 2024

Temuan uji koefisien determinasi di tabel 9, menunjukkan bahwa skor Adjusted R^2 yakni sejumlah 0,618 atau 61,8%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa 61,8% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan. Dengan kata lain, model regresi ini memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Sementara itu, 38,2% lainnya dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak dimasukkan pada model ini, contohnya yakni faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau aspek pribadi karyawan. Oleh karena itu, meskipun disiplin dan motivasi memiliki kontribusi yang dominan terhadap produktivitas, organisasi tetap perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain tersebut

untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai R^2 sebesar 61,8% juga mencerminkan bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini tergolong kuat dan layak dijadikan dasar pengambilan kebijakan manajerial, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan disiplin kerja dan pemberian motivasi karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Temuan penelitian ini menjabarkan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.” Temuan tersebut bisa diamati dari skor signifikansi sebesar 0,004 yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05, serta nilai t hitung sebesar $2,993 > t$ tabel 1,294, yang berarti **Hipotesis 1 diterima**. Selain itu, koefisien regresi yakni sejumlah 0,273 mengindikasikan setiap peningkatan disiplin kerja diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja yakni sejumlah 27,3% secara linier, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan *output* kerja yang optimal.

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan, tata tertib, dan etika kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai target, dan menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan produktivitas, karena waktu dan sumber daya dapat digunakan secara efisien.

Temuan yang ada relevan terhadap studi yang dilangsungkan (Marthalia & Anisah, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah bentuk nyata dari kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati segala peraturan yang berlaku. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di perusahaan manufaktur. Selain itu, penelitian oleh (Putri et al., 2025) juga mendukung hasil ini, di mana mereka menemukan bahwa peningkatan disiplin kerja berdampak positif terhadap efektivitas kerja tim dalam mencapai target perusahaan PT. Eastern Pearl Flour Mills. Temuan tersebut memperkuat bukti empiris bahwa kedisiplinan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang tertib, tetapi juga mempercepat pencapaian sasaran kerja organisasi.

Dengan demikian, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap upaya peningkatan disiplin kerja melalui pembinaan, pengawasan, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang tepat. Kebijakan manajemen yang konsisten dan adil dalam menegakkan disiplin akan menciptakan budaya kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan analisis data diketahui temuan t hitung $4,738 > t$ tabel $1,294$ dan skor p (sig.) yakni sejumlah $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi (B) bernilai positif. Karena nilai p kurang dari $0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_2 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi secara signifikan berkaitan dengan produktivitas kerja. Dengan kata lain, peningkatan motivasi akan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas kerja, sedangkan penurunan motivasi akan mengakibatkan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memotivasi karyawan mereka, karena hal ini dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh dalam penelitiannya, motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam studi yang dilangsungkan oleh (Dewi et al., 2023) mengemukakan bahwa motivasi sangat berkontribusi pada produktivitas karyawan dan memperoleh hasil yang positif dan signifikan. Studi lain yang dilangsungkan oleh (Saepudin et al., 2024) menjabarkan motivasi berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Hermin, 2024) motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki seorang karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas Pegawai Pada Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Soppeng. Sehingga dapat disimpulkan kian baik motivasi yang ada, akan kian baik juga produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Temuan yang ada menjabarkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan tersebut bisa diamati dari skor F hitung yakni sejumlah $56,727 > F$ tabel yakni sejumlah $2,38$, dan skor signifikansi yakni sejumlah $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya, secara bersama-sama kedua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,618$ menunjukkan bahwa $61,8\%$ variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, sementara sisanya sebesar $38,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Disiplin kerja menjadi fondasi dalam menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Karyawan yang disiplin cenderung mematuhi jam kerja, menuntaskan pekerjaan tepat waktu, dan menghormati aturan yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut menumbuhkan ritme kerja yang stabil dan mendukung pencapaian target organisasi. Sementara itu, motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan semangat, berinisiatif, dan menunjukkan tanggung jawab atas hasil kerjanya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Fadli & Parashakti, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi merupakan dua faktor utama selain kompensasi yang saling melengkapi dalam mendorong produktivitas tenaga kerja.

Senada dengan itu, (Juniarsih et al., 2023) menyimpulkan bahwa kombinasi antara ketegasan aturan (disiplin) dan kekuatan dorongan kerja (motivasi) memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal untuk karyawan Indomaret.

Dengan nilai R^2 sebesar 61,8%, organisasi dapat menyimpulkan bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai dengan memperkuat budaya disiplin dan menumbuhkan motivasi kerja yang positif, misalnya melalui sistem reward yang adil, lingkungan kerja yang suportif, dan komunikasi yang efektif di lingkup atasan dan bawahan. Adapun sisanya, sebesar 38,2%, perlu ditindaklanjuti dengan penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau beban kerja yang mungkin juga memengaruhi produktivitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan pada karyawan Plan U PT Nippon Indosari Corporindo Tbk, dapat disimpulkan (a) Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, (b) Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas (c) Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Skor koefisien determinasi (R^2) yakni sejumlah 0,618 mengindikasikan 61,8% variasi produktivitas kerja karyawan bisa dijabarkan oleh faktor disiplin kerja dan motivasi kerja. Kemudian, 38,2% lainnya dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak diteliti pada studi ini. Secara konseptual, hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja, yang mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik seperti semangat kerja maupun ekstrinsik seperti penghargaan turut mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan agar perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui penguatan disiplin kerja dan motivasi secara simultan. Perusahaan perlu menegakkan aturan secara konsisten, memberikan sanksi dan penghargaan yang adil, serta menciptakan budaya kerja yang menghargai ketepatan waktu dan tanggung jawab. Selain itu, peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui sistem insentif berbasis kinerja, pelatihan pengembangan diri, dan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang terfokus pada disiplin dan motivasi dapat menjadi strategi efektif dalam mendorong produktivitas kerja, sehingga perusahaan mampu mencapai target operasional secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, M., Sari, I., & Astuti, D. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 67–71. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2057>
- Bagas Prakosa, B. V., & Rochmoeljati, R. (2021). Analisa Pencegahan Reject Pada Produksi Roll Karet dengan Fault Tree Analysis (FTA) dengan Rekomendasi Perbaikan Failure Mode and Effects Analysis (FMEA) di PT. Ustegra (Usaha Teknik Grafika). *Juminten*, 2(5), 25–37. <https://doi.org/10.33005/juminten.v2i5.297>
- Despar. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(2), 159–166.
- Dewi, A. S., Sudarmiati, & Wardhana, L. W. (2023). The Influence of Effective Communication, Work Motivation and Work Discipline on Employee Work Productivity in Emping Blinjo Msmes in Kediri. In *Asian Journal of Management Analytics* (Vol. 2, Issue 4, pp. 465–478). <https://doi.org/10.55927/ajma.v2i4.6625>
- Elisabeth, Fatimah, Darna, & Abdillah. (2022). Implementasi Tingkat Kebutuhan Manusia Menurut Teori Maslow Pada Pekerja Perbankan Syariah Dan Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement. *Ekonomi & Bisnis*, 21(1), 79–87. <https://doi.org/10.32722/eb.v21i1.4572>
- Fadli, W. A., & Parashakti, R. D. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(03), 132–141. <https://doi.org/10.59422/global.v1i03.234>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian_ Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik(JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Haryanto, H., Enjelica, E., Fillbert, F., Jeny, Lim, T., & Wijaya, A. (2022). Analisa Kebijakan Perusahaan Starbucks Dalam Meningkatkan Produktivitas, Efisiensi Dan Pendapatannya. *Journal Of Innovation and Knowledge*, 1(8), 517–526.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. "Edisi Revisi"* (Cetakan Ke). PT. Bumi Aksara.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Hermin. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Soppeng. *Urnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(2), 467–475.

<https://doi.org/https://doi.org/10.57093/metansi.v7i2.344>

Hery. (2021). *Manajemen Kinerja*. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Juniarsih, A., Ramadhayanti, A., & Masahere, U. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Toko Indomaret. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(2), 58–63. <https://doi.org/10.31294/jab.v3i2.2431>

Kartiningrum, E. D., Basuki, H., Bambang, N., Otok, W., Nurul, E., & Yuswatiningsih, K. E. (2022). *Penerbit STIKES Majapahit Mojokerto Aplikasi Regresi dan Korelasi Dalam Analisis Data Hasil Penelitian*.

Liana, W. (2020). Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 65–72.

Marthalia, L., & Anisah. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. X Tbk. *Jurnal Inovasi Global*, 2(6), 680–687. <https://doi.org/https://doi.org/10.58344/jig.v2i6.113>

Mubarok, I. (2020). Studi perbandingan potensi psikologis (inner potential) menurut Imam Al Ghazali dan Abraham Maslow. In *Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.

Ni Putu Pradita Laksmiari. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(1), 54–63.

Oktiani, N., Sabariah, E., Saridawati, S., & Caroline, P. (2019). Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 255–262. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.6472>

Pratama, A. I., Suryatni, M., & Saufi, A. (2024). The Effect of Work Discipline and Job Satisfaction on Work Productivity with Work Motivation as a Moderating Variable at the Mataram City Administrative Office. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 4(4), 152–168.

PT Nippon Indosari Corpindo. (n.d.). *Sari Roti*. <https://www.sariroti.com/id/tentang-sari-roti/sekilas-perusahaan>

Putri, A. A. R., Musa, C. I., Haeruddin, M. I. M., Kurniawan, A. W., & Burhanuddin, B. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1436–1444. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.684>

Rukhviyanti, N., & Ambarwati, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Toyota-Astra Motor Nvdc Karawang. *Techno-*

Socio Ekonomika, 16(2), 197.
<https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2820>

Sa'adah, N., & Zaglad, rief N. (2023). A Bibliometric Analysis On Workproductivity. *HUMANTECH: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(7).

Saepudin, M., Nugrahaningsih, H., & Dali, R. M. (2024). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bakso Sentul Sukaraja Bogor. *ECo-Fin*, 6(2), 102–109.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG. *Among Makarti : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(21), 28–50.

Saraswati, R. U., & Zulkifli, S. M. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Trimitra Cikarang. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 929–940. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13848>

Sari, M. M. (2024). Pengaruh Motivasi, Kepercayaan Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Jornal*, 2(4), 436–443.

Sofianti, I. D., & Susanto, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Retensi Karyawan Gen Z melalui Komitmen Karyawan. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 2(2), 60–67.

Susi, Y. (2016). Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Hotel Kini Pontianak. *Bisma, Bisnis Manajemen*, 1(6), 1362–1372.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media.