



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT CATURKARDA DEPO BANGUNAN
TBK KOTA TANGERANG SELATAN**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON THE
WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES OF PT CATURKARDA DEPO
BANGUNAN TBK SOUTH TANGERANG CITY***

Nurhaliza¹, Achmad Syahlani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : nurhalizanurhaliza74@gmail.com^{1*}, achmad.acy@bsi.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 21-09-2025

Revised : 22-09-2025

Accepted : 24-09-2025

Published : 26-09-2025

Abstract

This study examines the influence of work discipline and work motivation on employee productivity at PT Caturkarda Depo Bangunan Tbk, South Tangerang City. Using a descriptive quantitative method with probability sampling technique, the research involved 44 employees from the Store division as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS version 23. The analysis results show that partially, work discipline has a positive and significant influence on work productivity, as evidenced by t -value (4.830) > t -table (1.683) and sig. (0.000) < 0.05. Similarly, work motivation also shows significant influence with t -value (3.023) > t -table (1.683) and sig. (0.004) < 0.05. Simultaneously, both variables significantly affect work productivity, with F -value (153.449) > F -table and sig. (0.000) < 0.05. These findings indicate that improvements in work discipline and work motivation can be key factors in enhancing employee productivity

Keywords: *Work discipline, Work motivation, Work productivity*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Caturkarda Depo Bangunan Tbk Kota Tangerang Selatan. Menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengambilan sampel *probability sampling*, penelitian melibatkan 44 karyawan divisi *Store* sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 23. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, karena t -hitung (4,830) > t tabel (1,683) dan sig. (0,000) < 0,05, demikian pula motivasi kerja t -hitung (3,0230 > t tabel (1,683) dan sig. (0,004) < 0,05. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena F -hitung (153,449) > F -tabel dan sig. (0,000) < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Kata Kunci : *Disiplin kerja, Motivasi kerja, Produktivitas kerja*

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan pertumbuhan bisnisnya tidak lepas dari kontribusi sumber daya manusia, terutama karyawan sebagai pelaku utama di lapangan.



Produktivitas pada PT Caturkarda Depo Bangunan Tbk Kota Tangerang- Selatan masih belum mencapai level puncak. Indikasi ini tampak dari masih banyaknya karyawan yang belum sepenuhnya konsisten dalam menerapkan kedisiplinan kerja, seperti keterlambatan waktu untuk datang bekerja. Seperti dalam data keterlambatan datang bekerja dalam periode 3 bulan berikut:

Tabel I. 1
Data Terlambat Kerja 2025

NO	Nama	Divisi	Late In Februari	Late In Maret	Late In April
1	S	Store	8	3	0
2	PS	Store	5	0	3
3	AWS	Store	3	1	2
4	YGF	Store	2	2	2
5	BP	Store	1	4	1
6	AM	Store	0	1	3
7	BM	Store	0	3	1

Sumber : PT Caturkarda Depo Bangunan (2025)

Dalam hal ini, mengindikasikan masalah tingkat disiplin kerja yang berpotensi mengganggu kelancaran aktivitas operasional perusahaan. Faktor yang diduga kuat mempengaruhi rendahnya kedisiplinan ini adalah minimnya motivasi kerja di antara karyawan. Kurangnya motivasi dapat menurunkan semangat dan komitmen karyawan dalam melaksanakan kewajiban profesionalnya termasuk dalam memenuhi ketepatan waktu untuk datang bekerja. Karyawan yang menerapkan kedisiplinan tinggi mampu bekerja secara konsisten, mengikuti aturan perusahaan, dan menyelesaikan tugas secara tepat waktu, yang tentunya mendukung kelancaran operasional

Sementara itu, motivasi kerja berperan sebagai dorongan yang meningkatkan semangat dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi tersebut bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari dukungan perusahaan melalui pelatihan, insentif, dan suasana kerja yang mendukung. Dengan adanya kedisiplinan yang kuat dan motivasi yang tinggi, produktivitas karyawan akan meningkat, dan keadaan ini menjadi salah satu pendorong dalam pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif

KAJIAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Disiplin didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mematuhi peraturan, prosedur kerja, dan norma organisasi, baik melalui aturan formal maupun norma informal, menuntut karyawan untuk menerapkan disiplin kerja yang tercermin dari kemampuan menyelesaikan tugas dengan kompeten sesuai tenggat waktu yang ditetapkan (Luthfi & Wijaya, 2024)

2. Motivasi Kerja

Keinginan untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak, disebut sebagai motivasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan untuk



memengaruhi orang lain agar dapat melakukan hal yang kita harapkan. Selain itu, motivasi sering dikonseptualisasikan sebagai dorongan seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Martoyo dalam (Kusmiati et al., 2022).

3. Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Pratiwi & Permatasari (2022) produktivitas kerja adalah rasio yang menghubungkan kapasitas produksi hasil produksi dengan sumber daya yang dipakai dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja merupakan upaya untuk meningkatkan hasil yang diperoleh dengan biaya yang efisien, dengan tetap menjaga kualitas yang tinggi. Hal ini tidak dapat tercapai tanpa memperhatikan kesejahteraan pekerja, seperti pendapatan, pendidikan dan pelatihan, pengembangan, kesehatan, serta kedisiplinan kerja (Azis et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah merupakan suatu rancangan yang berfungsi sebagai panduan dalam pelaksanaan penelitian sejak tahap awal hingga penyelesaian. Rancangan ini membantu peneliti agar dapat melakukan penelitian secara teratur dan jelas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Creswell (2014) dalam (Wajdi et al., 2024.) Dalam penelitian, pendekatan kuantitatif berfokus pada pengumpulan serta pengolahan data yang bersifat angka atau numerik. Metode ini bertujuan utama untuk mengevaluasi hubungan antarvariabel dan memahami suatu fenomena melalui analisis statistik. Penelitian kuantitatif menjunjung tinggi objektivitas, pengukuran yang standar, serta kemampuan saat menggeneralisasi temuan penelitian. Pada gambar berikut dijelaskan desain penelitian yang diterapkan dalam

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel IV. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	Sig.	r Hitung	r Tabel	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,000	0,926	0,297	Valid
	X1.2	0,000	0,788	0,297	Valid
	X1.3	0,000	0,832	0,297	Valid
	X1.4	0,000	0,914	0,297	Valid
	X1.5	0,000	0,938	0,297	Valid
	X1.6	0,000	0,844	0,297	Valid
	X1.7	0,000	0,766	0,297	Valid
	X1.8	0,000	0,861	0,297	Valid
	X1.9	0,000	0,802	0,297	Valid
	X1.10	0,000	0,685	0,297	Valid
	X1.11	0,000	0,818	0,297	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23

Dari tabel di atas, seluruh item pada variabel Disiplin Kerja (X1) memenuhi kriteria validitas dengan nilai r hitung > r tabel (0,297), dan tingkat signifikansi (Sig.) 2-tailed sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan 11 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1) telah terbukti valid, sehingga data tersebut siap untuk diuji lebih lanjut



Tabel IV. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	Sig.	r Hitung	r Tabel	Hasil
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,000	0,795	0,297	Valid
	X2.2	0,000	0,783	0,297	Valid
	X2.3	0,000	0,581	0,297	Valid
	X2.4	0,000	0,786	0,297	Valid
	X2.5	0,000	0,770	0,297	Valid
	X2.6	0,000	0,628	0,297	Valid
	X2.7	0,000	0,762	0,297	Valid
	X2.8	0,000	0,765	0,297	Valid
	X2.9	0,000	0,687	0,297	Valid
	X2.10	0,000	0,552	0,297	Valid
	X2.11	0,000	0,706	0,297	Valid
	X2.12	0,000	0,753	0,297	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan kriteria valid pada seluruh item pernyataan, dengan nilai rhitung > rtabel sebesar 0,297, serta tingkat signifikansi (Sig.) 2-tailed sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa 12 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2) telah valid dan dapat digunakan untuk pengujian data selanjutnya

Tabel IV. 11
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	Sig.	r Hitung	r Tabel	Hasil
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,000	0,610	0,297	Valid
	Y.2	0,000	0,841	0,297	Valid
	Y.3	0,000	0,706	0,297	Valid
	Y.4	0,000	0,800	0,297	Valid
	Y.5	0,000	0,824	0,297	Valid
	Y.6	0,000	0,763	0,297	Valid
	Y.7	0,000	0,702	0,297	Valid
	Y.8	0,000	0,884	0,297	Valid
	Y.9	0,000	0,853	0,297	Valid
	Y.10	0,000	0,781	0,297	Valid
	Y.11	0,000	0,717	0,297	Valid
	Y.12	0,000	0,746	0,297	Valid
	Y.13	0,000	0,857	0,297	Valid
	Y.14	0,000	0,631	0,297	Valid
	Y.15	0,000	0,721	0,297	Valid
	Y.16	0,000	0,778	0,297	Valid
	Y.17	0,000	0,842	0,297	Valid
	Y.18	0,000	0,854	0,297	Valid
	Y.19	0,000	0,884	0,297	Valid
	Y.20	0,000	0,845	0,297	Valid
	Y.21	0,000	0,757	0,297	Valid
	Y.22	0,000	0,845	0,297	Valid
	Y.23	0,000	0,712	0,297	Valid
	Y.24	0,000	0,680	0,297	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) memenuhi kriteria validitas untuk seluruh item pernyataan, dengan nilai rhitung > rtabel (0,297) dan nilai signifikansi (Sig.) 2-tailed sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan 24 butir pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid dan siap untuk pengujian data lebih lanjut. Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja,



Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden dinyatakan valid karena nilai rhitung > rtabel

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel IV. 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	0,956	11	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,910	12	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,971	24	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,956 untuk variabel Disiplin Kerja (X1), 0,910 untuk variabel Motivasi Kerja (X2), dan 0,971 untuk variabel Produktivitas Kerja (Y). Seluruh nilai tersebut > 0,60, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik, serta mampu menghasilkan respons yang stabil dalam berbagai situasi dan waktu. Berdasarkan hal itu, instrumen dinilai layak digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel IV. 13
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.18797498
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.052
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23

Tabel di atas memperoleh hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* yang telah diolah melalui program SPSS versi 23. Nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang ditampilkan sebesar 0,200. Karena nilai tersebut > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Kesimpulan ini merujuk pada kriteria normalitas yang terpenuhi jika nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner memenuhi asumsi normalitas.



b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV. 14
Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.706	3.615		2.132	.039
	Disiplin Kerja	-.057	.146	-.138	-.390	.699
	Motivasi Kerja	-.003	.161	-.007	-.019	.985

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi untuk Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,699 dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,985. Karena seluruh nilai sig. > 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinearitas

Tabel IV. 15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.172	6.045		.029	.977		
	Disiplin Kerja	1.182	.245	.592	4.830	.000	.191	5.226
	Motivasi Kerja	.815	.270	.370	3.023	.004	.191	5.226

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23

Data menunjukkan kedua variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 (0,191) dan VIF < 10.00 (5,226). Kondisi ini secara meyakinkan membuktikan bahwa model penelitian terbebas dari masalah multikolinearitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut

3. Uji Regresi Linear

Tabel IV. 16
Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.172	6.045		.029	.977			
	Disiplin Kerja	1.182	.245	.592	4.830	.000	.925	.602	.259
	Motivasi Kerja	.815	.270	.370	3.023	.004	.903	.427	.162

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23

- a. Nilai *constant* bernilai positif sebesar 0,172 artinya apabila nilai Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) adalah 0, maka Produktivitas Kerja (Y) bernilai positif sebesar 0,172
- b. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) bernilai positif yakni sebesar 1,182. Tanda positif berarti bahwa jika variabel Disiplin Kerja meningkat dan variabel Motivasi Kerja (X_2) tetap, maka akan meningkatkan tingkat Produktivitas Kerja sebesar 1,182. Sebaliknya, apabila variabel Disiplin Kerja (X_1) menurun dan variabel Motivasi Kerja



- (X2) tetap, maka akan menurunkan tingkat Produktivitas Kerja sebesar 1,182. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja
- c. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) bernilai positif 0,815. Tanda positif artinya jika variabel Motivasi Kerja (X2) meningkat dan variabel Disiplin Kerja (X1) tetap, maka akan menaikkan tingkat Produktivitas Kerja sebesar 0,815. Sebaliknya, apabila variabel Motivasi Kerja (X2) menurun dan variabel Disiplin Kerja (X1) tetap, maka akan menurunkan tingkat Produktivitas Kerja sebesar 0,815. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

4. Uji Hipotesis

Tabel IV. 17
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.172	6.045		.029	.977
	Disiplin Kerja	1.182	.245	.592	4.830	.000
	Motivasi Kerja	.815	.270	.370	3.023	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23

- a. Analisis statistik terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) melalui uji-t menghasilkan temuan yang signifikan. Nilai probabilitas sebesar 0,000 jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05 yang ditetapkan. Lebih lanjut, besaran t-hitung mencapai 4,830, angka yang secara nyata melampaui nilai t-tabel 1,683. Temuan ini mengindikasikan adanya pengaruh positif yang nyata antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja - di mana peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis tersebut, hipotesis nol (H_{01}) tidak dapat dipertahankan, sementara hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima
- b. Hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05. Selain itu, nilai t_{hitung} sebesar 3,023 > t tabel sebesar 1,683. Dengan demikian, disimpulkan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, meningkatnya Motivasi Kerja berkontribusi pada peningkatan Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis nol (H_{02}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima

Tabel IV. 18
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12324.645	2	6162.322	153.449	.000 ^b
	Residual	1646.514	41	40.159		
	Total	13971.159	43			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23



Analisis statistik mengungkapkan temuan yang cukup konklusif. Data menunjukkan angka signifikansi 0,000 yang secara jelas berada $< 0,05$. Selain itu, diperoleh nilai F-hitung sebesar 153,449 yang secara signifikan melampaui nilai kritis F-tabel 3,23. Kedua hasil pengujian ini secara bersama-sama membuktikan bahwa semua variabel independen memberikan dampak yang berarti terhadap variabel dependen. Artinya, kombinasi antara Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan secara statistik terbukti memiliki pengaruh yang nyata terhadap tingkat Produktivitas kerja

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV. 21

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.882	.876	6.337

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,882. Menunjukkan bahwa sebesar 88,2% variasi dalam variabel Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 11,8% (0,118) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Dengan ini, model regresi yang digunakan memiliki tingkat penjelasan yang sangat kuat terhadap variabel dependen

KESIMPULAN

Berikut ini kesimpulan dari pembahasan hasil terkait Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Caturkarda Depo Bangunan Tbk Kota Tangerang Selatan

1. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial atau terpisah variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hal ini didukung oleh nilai sig. 0,000 $< 0,05$ dan nilai t hitung (4,830) $> t$ tabel (1,683). Dengan ini dapat disimpulkan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Secara khusus, disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 55% terhadap peningkatan produktivitas kerja secara terpisah pada karyawan PT Caturkarda Depo Bangunan Tbk Kota Tangerang Selatan
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel X2 secara parsial atau terpisah berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. sebesar 0,004 $< 0,05$ dan nilai t hitung (3,023) $> t$ tabel (1,683). Dengan ini dapat disimpulkan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Secara khusus, motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 33% secara terpisah terhadap peningkatan Produktivitas Kerja pada karyawan PT Caturkarda Depo Bangunan Tbk Kota Tangerang Selatan
3. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. 0,000 $< 0,05$ dan f hitung (153,449) $> f$ tabel (3,23). Kesimpulannya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja



berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama sebesar 88% terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Caturkarda Depo Bangunan Tbk Kota Tangerang Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN).
- Andryan Putra, D., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 8(Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI).
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). *Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis*. 7. <https://www.researchgate.net/publication/386875018>
- Azis, A., Eldianson, R., & Tampubolon, M. T. (2022). *Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19*. 3, 608.
- Fachreza, K. A., Harvian, M., Zahra, N., Islam, M. I., Daffa, M., & Wardiyah, M. L. (2024). ANALISIS KOMPARATIF ANTARA PROBABILITY DAN NONPROBABILITY DALAM PENELITIAN PEMASARAN. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 5(2).
- Fauzi, R., Kunci, K., Kerja, P., & Kerja Karyawan, P. (2025). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tom Cococha Indonesia Tbk Kabupaten Bogor. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 55–64. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). *Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka* (Vol. 1, Issue 1).
- Gaurifa, R. H. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS LUAHAGUNDRE MANIAMOLO KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JIM>
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. In *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)* (Vol. 1, Issue 3). <https://journal.yp3a.org/index.php/mudima>
- Ilhami, P., Firdaus, V., & Andriani, D. (2024). Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Beban kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(2), 1329. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1771>
- Imanuel Wellem, Yustina Olivia Da Silva, & Agustina M.D. Lela. (2023). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN DAN LITBANG KABUPATEN SIKKA. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(1), 01–17. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i1.31>
- Iqlal Muhammad Luthfi, & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 704–714. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2074>
- Kusmiati, I., Nasywa Sahila, A., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). PENTINGNYA MOTIVASI PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN



- PRODUKTIVITAS KERJA THE IMPORTANCE OF EMPLOYEE MOTIVATION IN IMPROVING WORK PRODUCTIVITY. In *Karimah Tauhid* (Vol. 1).
- Made, N., Sari, O., Tri, R., Santoso, P. B., & Sirna, I. K. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KUTA CENTRAL PARK HOTEL*. 17(1).
- Mahawati, G., Sulistiyani, E., Bisnis, J. A., & Semarang, P. N. (2021). *EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Vol. 07, Issue 1).
- Muttaqi, I., & Ula Ananta Fauzi, R. (2022). *SIMBA SEMINAR INOVASI MANAJEMEN BISNIS DAN AKUNTANSI 4 Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PIZZA HUT DI KOTA MADIUN*.
- Naima, N., & Fikry Aransyah, M. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) SAMARINDA)*. *JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(1), 2023.
- Nur Baiti, K., & Kustiyah, E. (2020). *PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA* (Vol. 04, Issue 01).
- Nurjaya, N. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA*. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Issue 1).
- Nyoman, N., Arysta, D., & Rizka Akbar, I. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS SUMBER DAYA AIR KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT*. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4). <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Pratama MR, W. A., Mariah, & Syuryadi. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PENERBIT ERLANGGA*. *MANUVER: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/manuver>
- Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BURUH DIVISI PRODUKSI PT. MULTI ELEKTRIK SEJAHTRINDO, CITEUREUP KABUPATEN BOGOR*. In *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 1).
- Purnamasari, D. (2022). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA CIHERANG KECAMATAN BANJARSARI KABUPATEN CIAMIS*.
- Puspita, T. Y. (2022). *Analisis Kepuasan Kerja Staf Politeknik Amamapare Menurut Teori Dua Faktor Herzberg*. In *Jurnal Sosial dan Teknologi Terapan Amata* (Vol. 01, Issue 2).
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). *PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA*. *JIMP*, 3(1).
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 221–229. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2803>



- Rizky Pratama, H., Naila, I., & Faradita, M. N. (2024). ANALISIS KETERAMPILAN KOLABORASI SISWA SEKOLAH DASAR MENGGUNAKAN MEDIA DIORAMA PADA PEMBELAJARAN MATERI EKOSISTEM. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 09.
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Ekombis Review*, 10, 17–24. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1>
- Solehati, T. D., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. XYZ. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*.
- Sugiyono. (n.d.). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Sugiyono. (2015). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D* (Issue METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Sutopo, Ed.; 2nd ed.). ALFABETA.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). MEMAHAMI SUMBER DATA PENELITIAN : PRIMER, SEKUNDER, DAN TERSIER. *Jurnal Edu Research : Indonesian Institute For Corporate And Studies (IICLS)*, 5.
- Wajdi, F., Seplyana, D., Rumahlewang, E., Nour Halisa, N., Rusmalinda, S., Kristiana, R., Fathun Niam, M., Wahyuning Purwanti, E., Melinasari, S., & Kusumaningrum, R. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. www.freepik.com
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif*. 3(2).
- Yulianto, E. (2022). PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT ASURANSI BINTANG DI JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2).