



## Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten

Jessika Putri

*jessikaputri237@gmail.com*

Universitas Pamulang

Bonar Frans Sihite

*bonarfrass@gmail.com*

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *jessikaputri237@gmail.com*

**Abstrak.** *The purpose of this research is to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten. The method used is quantitative. The sampling technique used the Slovin formula and the sample obtained in this study was 71 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, and hypothesis tests. The results of the research are that work motivation has a positive effect on employee performance with a simple linear regression equation  $Y = 29.443 + 0.358X_1$ , a correlation value of 0.439, meaning that the two variables have a moderate level of relationship. The coefficient of determination value is 19.2%. Hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(4.055 > 1.995)$ . In this way,  $H_01$  is rejected and  $H_a1$  is accepted, meaning that there is a positive influence of work motivation on employee performance. Work discipline has a positive effect on employee performance with a simple linear regression equation  $Y = 22.658 + 1.000X_2$ , a correlation value of 0.615, meaning the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination value is 43.0%. The hypothesis test obtained is  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.479 > 1.995)$ , meaning that  $H_02$  is rejected and  $H_a2$  is accepted, meaning that there is a positive influence on employee performance. Work motivation and work discipline have a positive effect on employee performance with the multiple linear regression equation  $Y = 17.322 + 0.200X_1 + 0.853X_2$ , a correlation value of 0.656, meaning that work motivation and work discipline have a strong relationship with employee performance. The coefficient of determination value is 43.0% while the remaining 57.0% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of  $F_{count} > F_{table}$  or  $(25.640 > 3.13)$ . Thus,  $H_03$  is rejected and  $H_a3$  is accepted. This means that there is a positive influence of work motivation and work discipline on employee performance..*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian adalah motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 29,443 + 0,358X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,439 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 19,2%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,055 > 1,995)$ . Dengan demikian  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima artinya terdapat pengaruh secara positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 22,658 + 1,000X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,615 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,0% uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,479 > 1,995)$  artinya  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima artinya terdapat pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 17,322 + 0,200X_1 + 0,853X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,656 artinya motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,0% sedangkan sisanya sebesar 57,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(25,640 > 3,13)$ . Dengan demikian,  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara positif motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Pada masa modern sekarang, kompetitor usaha sangat ketat. Krusial untuk suatu industri memiliki sumber daya yang dapat berpartisipasi dalam berbagai aktivitas dan berperan penting dalam memengaruhi kinerja serta kesuksesan perusahaan agar dapat bersaing secara efektif. Motivasi merupakan faktor internal dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai tujuan mereka. Dari pemahaman ini, dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat motivasi karyawan, maka besar pula upaya mereka demi mencapai cita cita perusahaan.

Disiplin kerja dalam pekerjaan sangat krusial dalam dunia industri. Apabila karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, mereka akan menyelesaikan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab bahkan tanpa harus dipantau oleh atasan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil kerjanya juga akan mengalami peningkatan.

Kinerja karyawan di PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten mengalami penurunan yang dipengaruhi oleh motivasi dan tingkat disiplin yang rendah. Hal ini tercermin dalam pelaksanaan tugas produksi yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, serta ketidakmaksimalan dalam mencapai beberapa tujuan yang ditetapkan perusahaan. Evaluasi setiap enam bulan menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum mencapai tingkat optimal. Produksi di perusahaan sering mengalami keterlambatan dalam mencapai target, yang dapat mengganggu citra perusahaan secara keseluruhan. Data hasil kinerja karyawan pada PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten dapat disajikan dibawah ini:

**Tabel 1 Data Hasil Produksi Pada PT.Mutiara Hexagon Balaraja Banten Tahun 2021-2023**

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)
2021	18.500 Roll	17.700 Roll	95,68%
2022	18.000 Roll	17.000 Roll	94,44%
2023	19.000 Roll	18.500 Roll	97,36%

**Sumber: PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten (2023)**

Tabel 1 menampilkan hasil betapa berkurangnya target dari tujuan yang telah ditentukan setiap tahunnya. Dalam dua tahun terakhir, terjadi penurunan persentase pada keberhasilan produksi. Bisa dilihat bahwa pada tahun 2021 tercapai produksinya sebanyak 95,68% namun pada saat tahun 2022 turun sebanyak 94,44%, tetapi kemudian pada tahun 2023 proses produksi mengalami kenaikan pada persentasenya sebesar 97,36% walaupun realisasi tidak sesuai dengan target pada proses produksi. Keadaan inilah yang menandakan adanya penurunan pada kinerja karyawan di PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten ini. Apabila kinerja karyawannya baik maka akan tercapai pula target pada produksi.

Dari latar belakang tersebut maka dapat disimpulkan jika Rumusan masalah dari penelitian ini ialah Pertama, Mengetahui seberapa pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten. Kedua, Mengetahui seberapa pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten. Ketiga, Mengetahui seberapa pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen**

Menurut Khaerul Umam (2014:21) “manajemen adalah kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan dengan bantuan orang lain”. Jadi berdasarkan kesimpulan pengertian menurut para ahli diatas bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang ditentukan berdasarkan bantuan dari orang lain.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019:10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran dari tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan”.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Affandi (2018:23) “motivasi adalah kemampuan seseorang untuk bangkit dan semangat untuk melakukan kegiatan dengan penuh keikhlasan, serta dengan senang hati sehingga kegiatan tersebut menghasilkan kualitas yang terbaik”.

### **Indikator Motivasi Kerja**

- a. **Kebutuhan Fisiologis Dasar**  
Kebutuhan ini harus dipenuhi oleh setiap individu seperti kebutuhan air, oksigen, air, makanan, tidur, dan lain-lain.
- b. **Kebutuhan Akan Rasa Aman**  
Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan yang harus dipenuhi setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi. Kebutuhan ini meliputi rasa aman fisik, dan emosional.
- c. **Kebutuhan Sosial (Rasa Cinta, Kasih Sayang, serta Hak Kepemilikan)**  
Kebutuhan Sosial adalah kebutuhan untuk merasakan rasa cinta, kasih sayang, dan rasa memiliki hak kepemilikan terhadap suatu hal, kebutuhan ini didasari oleh kesepian, kesendirian, depresi, stress, serta kecemasan yang begitu berlebihan.
- d. **Kebutuhan Akan Pencapaian**  
Kebutuhan akan pencapaian adalah kebutuhan untuk meraih kesuksesan dalam hidup.
- e. **Kebutuhan Mengaktualisasikan Diri**  
Kebutuhan mengaktualisasikan diri adalah kebutuhan tertinggi yang melibatkan kemampuan individu untuk mencapai potensi mereka.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2019:444) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan serta norma-norma yang berlaku”. Indikator Disiplin Kerja yaitu:

- a. **Sikap**  
Cara berfikir seseorang yang dihasilkan berdasarkan dari diri sendiri atau kemauan untuk melaksanakan tugas kerja dan tata tertib perusahaan.
- b. **Norma**  
Aturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan.
- c. **Tanggung Jawab**  
Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan perintah internal dari perusahaan serta menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja karyawan adalah hasil yang didapatkan dari diri sendiri melalui perusahaan, dan apakah perusahaan itu mencari keuntungan atau tidak mencari keuntungan dalam berorientasi, serta dapat dikembangkan dalam jangka waktu yang lama”. indikator Kinerja Karyawan diantaranya :

- a. Kualitas Pekerjaan  
Kualitas pekerjaan merupakan suatu keadaan yang dapat berubah akibat dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan dengan sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi harapan dari perusahaan.
- b. Kuantitas Kerja  
Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan yang merupakan penilaian untuk menentukan karyawan tersebut dapat bekerja secara baik atau tidak.
- c. Keandalan Kerja  
Keandalan kerja adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan sebagaimana demikian.
- d. Sikap Kerja  
Sikap Kerja ini terdiri dari karyawan terhadap perusahaan dan sikap karyawan terhadap karyawan lain terhadap kerjasama dalam pekerjaan.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) “penelitian kuantitatif mengacu pada metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme yang mempelajari populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan informasi, dan menggunakan kuantitatif yang dirancang untuk menganalisis data statistik”.

#### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018:161) “tujuan adanya uji normalitas adalah untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual terdapat distribusi normal”. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

#### **Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Andi Supangat (2015:350) “koefisien determinasi ialah besaran yang menunjukkan derajat kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persentase”.

#### **Uji t**

Menurut Ghozali (2018:98) “uji t atau uji parsial ini digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat”.

#### **Uji F**

Menurut Ghozali (2019:98) “uji F atau uji simultan menunjukkan apakah mempunyai pengaruh antara semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat”.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validasi

**Tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja**

No.	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	0,681	0,2335	Valid
2.	0,652	0,2335	Valid
3.	0,660	0,2335	Valid
4.	0,513	0,2335	Valid
5.	0,617	0,2335	Valid
6.	0,552	0,2335	Valid
7.	0,763	0,2335	Valid
8.	0,634	0,2335	Valid
9.	0,582	0,2335	Valid
10.	0,649	0,2335	Valid
11.	0,533	0,2335	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)

Berdasarkan tabel 2 variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih tinggi dari  $r_{tabel}$ , yaitu 0,2335. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap valid.

**Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja**

No.	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	0,743	0,2335	Valid
2.	0,699	0,2335	Valid
3.	0,726	0,2335	Valid
4.	0,628	0,2335	Valid
5.	0,731	0,2335	Valid
6.	0,418	0,2335	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)

Berdasarkan tabel 3 variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih tinggi dari  $r_{tabel}$ , yaitu 0,2335. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap valid.

**Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan**

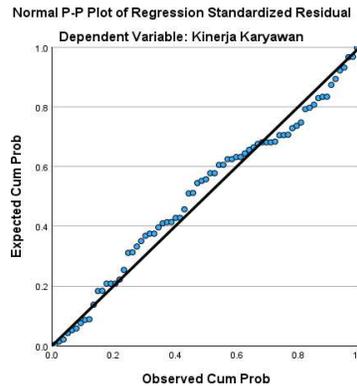
No.	rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	0,705	0,2335	Valid
2.	0,765	0,2335	Valid
3.	0,648	0,2335	Valid
4.	0,574	0,2335	Valid
5.	0,640	0,2335	Valid
6.	0,679	0,2335	Valid
7.	0,677	0,2335	Valid
8.	0,630	0,2335	Valid
9.	0,710	0,2335	Valid
10.	0,647	0,2335	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)

Berdasarkan tabel 4 variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai  $r_{hitung}$  berada diatas  $r_{tabel}$ , mencapai 0,2335. Hasil akhir menunjukkan, semua pernyataan dalam kuisioner dapat dianggap valid.

### Uji Normalitas

Gambar 1 Grafik Normal Probability



Sesuai gambar 1, titik-titik tersebar merata sepanjang garis diagonal dan mengikuti pola garis miring, menunjukkan bahwa model regresi ini terdeteksi normalitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 <sup>a</sup>	.430	.413	2.90970

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)

Sesuai data, koefisien determinasi bernilai 0,430. Ini menampilkan bahwa 43,0% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama, sementara faktor lainnya menjelaskan 57,0%.

**Tabel 6. Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.443	3.827		7.694	<,001
Motivasi Kerja	.358	.088	.439	4.055	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)

Tabel 6 hasil uji t (parsial) menampilkan bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,001 < 0,05. Nilai  $t_{hitung}$  4,055 berada diatas nilai  $t_{tabel}$  yang sebesar 1,996. Sebagai hasilnya, terjadi penolakan H<sub>0</sub>1 dan penerimaan H<sub>a</sub>1. Hasil akhir diperoleh secara individual indikator motivasi kerja berkontribusi signifikan bagi kinerja karyawan.

**Tabel 7. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.658	3.448		6.572	<,001
Disiplin Kerja	1.000	.154	.615	6.479	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)

Tabel 7 menampilkan hasil uji t (parsial), Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,001 < 0,05$ . Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,479 berada diatas  $t_{tabel}$  1,996. Dengan demikian,  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Kesimpulannya, disiplin kerja memberikan efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434.148	2	217.074	25.640	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	575.711	68	8.466		
	Total	1009.859	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)

Tabel 8 memberikan hasil bahwa Pengujian F (simultan) menampilkan hasil pengaruh disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah  $0,001 < 0,05$ . Nilai  $F_{hitung}$  25,640 berada diatas  $F_{tabel}$  3,13. Oleh karena itu,  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, yang memberikan hasil akhir secara bersamaan Motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan Kedisiplinan (X<sub>2</sub>) memberikan efek yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Distribusi Jawaban Kuesioner Responden

Berdasarkan hasil jawaban kuisisioner responden, dapat dilihat hasil range senilai 4,33 berada di skala (4,20 – 5,00). Hal tersebut menampilkan tanggapan pada variabel motivasi kerja yaitu sangat setuju, dilihat dari skor tertinggi yaitu 4,64 yaitu terdapat pada indikator kebutuhan mengaktualisasi diri dengan instrumen “Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan”, selain itu juga masih ada yang perlu diperbaiki, dilihat dari skor terendah khususnya pada indikator kebutuhan akan pencapaian dengan instrumen “Atasan saya memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas”, di mana hanya memperoleh skor sebesar 4,07 dengan kategori skala setuju.

Sesuai jawaban responden dalam kuisisioner, rata-rata nilai yang diperoleh adalah 4,51, yang berada dalam kategori skala (4,20 – 5,00). Ini menunjukkan bahwa umumnya tanggapan terhadap variabel disiplin kerja adalah sangat setuju. Poin tertinggi terlihat pada indikator tanggung jawab, di mana pernyataan “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab hasil produksi” mendapatkan skor 4,87. Namun demikian, terdapat area yang perlu diperbaiki, terutama pada indikator sikap dengan pernyataan “Saya merasa bahwa saya tidak

pernah hadir terlambat dalam bekerja”, yang hanya mendapatkan skor 4,26 dalam kategori sangat setuju.

Berdasarkan hasil jawaban kuisioner responden, dapat dilihat dari hasil range angka yaitu 4,48 yang masuk skala (4,20 – 5,00). Hal ini menampilkan tanggapan pada variabel kinerja karyawan yaitu sangat setuju, dilihat juga dari skor terbesar yaitu 4,66 pada indikator sikap kerja dimana pernyataan “Saya mempunyai sikap optimis dalam bekerja”, disamping itu juga masih ada skor yang perlu diperbaiki dapat dilihat pada skor terendah yaitu 4,35 dengan indikator kuantitas kerja pada pernyataan “Jumlah tugas yang dibebankan kepada saya selalu terselasaikan dengan cepat”.

### **Pembahasan Penelitian**

#### **Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Motivasi kerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F bahwa  $F_{hitung}$  (25,640 > 3,13) hasil ambang 0,001 dibawah 0,05 dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.

### **KESIMPULAN**

Motivasi kerja terdapat pengaruh bagi kinerja karyawan pada PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil uji t yang menampilkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) yaitu  $t_{hitung}$  (4,055) >  $t_{tabel}$  (1,995) dan sig 0,001 < 0,05 dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

Disiplin kerja ( $X_2$ ) terdapat pengaruh bagi kinerja karyawan (Y) pada PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten. Pengujian dibuktikan hasil uji t (parsial) dari  $t_{hitung}$  berada di atas  $t_{tabel}$  (6,479 > 1,995) serta hasil sig 0,001 < 0,05 dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.

Motivasi kerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F bahwa  $F_{hitung}$  (25,640 > 3,13) hasil ambang 0,001 dibawah 0,05 dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhari, L. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Reseources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Nusa Media Yogyakarta.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Andayani, K. V., & Ariska, J. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara*. Jurnal Perkusi, 1(3), 322-330.
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V., & Dwiridotjahjono, J. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 99-108.
- Asjari, F., Kurniawan, W. O., Dwijayanti, R., Anggraini, R. Z., Anggraini, A. P., Andreawan, A., & Almunawaroh, S. A. (2023). *Manajemen SDM (Sumber daya manusia)*. Sumedang: Mega Press Nusantara.

- Azwina, D., & Muhammad. F. R. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 123-133.
- Chaidir, J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cilegon: Runzune Sapta Konsultan.
- Dianti, R., & Fauziyah, S. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada KUD Soliamitra Limo-Depok*. *Jurnal Perkusi*, 1(3), 331-338.
- Elbadiansyah. (2023). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Erjohansyah, M., & Pamungkas, I. B. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Unggulan Mandiri*. *JIMAWA*, 4(1), 33-38.
- Fauzi, A., & Nugroho A, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gadung, M., & Suwanto. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Doosan Global Kota Depok*. *Jurnal Perkusi*, 3(3), 460-465.
- Huseno, T. (2021). *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Ibrahim, A. (2021). *Manajemen dan Administrasi Perpustakaan*. Makassar: Penerbit Syahadah.
- Lestari, D. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Melati Kecana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan*. *Jurnal Ikopin*, 4(8).
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Dinar Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 110-122.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Maulana, R., & Syukri, A. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan*. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(1), 104-109.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Murwani, D., Bernardus, D., Efrata, T., & Melinda, T. (2021). *Statistika untuk Bisnis dan Manajemen*. Malang: Universitas Ciputra.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. Tangerang Selatan: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Ramli, & Dangcheng, A. (2022). *Implementation Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: Azka Pustaka.
- Simbolon, S., & Susanto, A. (2023). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Medan: Bintang Semesta Media.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: Kencana.
- Subyantoro, A. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Strategi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sudarso, A. P. (2020). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 179-189.
- Sugiarto. (2021). *Statistika untuk Terapan Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit Ardi.
- Sujalu, A. P., Latif, I. N., Bakrie, I., & Milasari, L. A. (2021). *Statistik Ekonomi I*. Kalimantan Timur: Zahir Publishing.

- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. Indonesia: UGM PRESS.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A., & Laksemini, K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bali: Nilacakra.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nigroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., . . . Salmia, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Widina.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Sulawesi Utara: Deepublish.
- Wasiman. (2023). *MSDM: Teori dan Aplikasi*. Serang: Desanta Publisher.