

**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada  
PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022**

**Rita Satria<sup>1</sup>, Didin Choerul Imam<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

dosen01679@unpam.ac.id<sup>1</sup>

didindidin1233@gmail.com<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The research was conducted to find answers regarding the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Bahtera Adi Jaya during the period 2018-2022, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative associative approach. The study took place at PT Bahtera Adi Jaya with a sample size of 60 employees, determined through a non-probability sampling technique known as saturation sampling. The data used were primary data collected through observation, questionnaires, literature review, and documentation. The results of the study revealed that: 1) Motivation had a positive and significant effect on the performance of PT Bahtera Adi Jaya employees, with a calculated t-value of 2.036 > the tabulated t-value of 2.002, and a significance value of 0.046 < 0.05. 2) Work discipline had a positive and significant effect on employee performance at PT Bahtera Adi Jaya, with a calculated t-value of 2.280 > the tabulated t-value of 2.002, and a significance value of 0.026 < 0.05. 3) Motivation and work discipline, when considered simultaneously, had a positive and significant impact on the performance of PT Bahtera Adi Jaya employees, with a calculated F-value of 6.837 > the tabulated F-value of 3.16, and a significance value of 0.002 < 0.05. The coefficient of determination was 19.3%, indicating that the remaining percentage was influenced by other variables not covered in the study.*

**Keywords:** Green Clothing Knowledge; Social Impressions; Fashion Orientation; Thrifting

**ABSTRAK**

Penelitian dilakukan untuk mencari jawaban mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya periode 2018-2022, baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Tempat penelitian adalah PT Bahtera Adi Jaya dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan, ditentukan melalui teknik sampling non-probability sampling yaitu sampling jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan pengumpulan data melalui teknik observasi, kuisioner, studi kepustakaan, serta dokumentasi. Hasil penelitian didapatkan bahwa: 1). Motivasi dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bahtera Adi Jaya dengan nilai thitung sebesar 2,036 > 2,002 nilai ttabel, serta nilai signifikansi sebesar 0,046 < 0,05. 2). Disiplin Kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bahtera Adi Jaya dengan nilai thitung sebesar 2,280 > 2,002 nilai ttabel, serta nilai signifikansi sebesar 0,026 < 0,05. 3). Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bahtera Adi Jaya dengan nilai Fhitung sebesar 6,837 > 3,16 nilai Ftabel, serta nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 dengan tingkat determinasi sebesar 19,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

**Kata kunci:** Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi tingkat persaingan dalam bidang bisnis, tidak terkecuali dalam kantor jasa. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami organisasi semakin kompleks karena organisasi akan menghadapi lebih banyak pesaing, pada dasarnya setiap organisasi memiliki tujuan untuk mendapatkan laba yang besar. Sehingga tercapai tujuan organisasi yang berkembang dan bertahan. Adapun untuk mencapai tujuannya tersebut sangat berkaitan dengan unsur manajemen sumber daya manusia.

Di era globalisasi ini ilmu dan teknologi di dunia bisnis semakin dipengaruhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Salah satu faktor yang tak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor SDM. Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:10) “sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Untuk itu suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaannya. Namun dibalik kinerja yang dimiliki setiap karyawan ada beberapa hal yang dapat mempengaruhinya seperti motivasi dan disiplin kerja. Dalam skripsi ini, peneliti memilih karyawan PT Bahtera Adi Jaya sebagai objek penelitian.

PT Bahtera Adi Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Perusahaan tersebut terletak di Tangerang Selatan. PT Bahtera Adi Jaya memiliki jumlah karyawan 60. Dalam penelitian ini penulis mengambil data karyawan PT Bahtera Adi Jaya dari tahun 2019 sampai dengan 2021. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa PT Bahtera Adi Jaya juga memiliki banyak pesaing dalam kegiatan usahanya. Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan-perusahaan pun terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengungkapkan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian mengenai Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Adi Jaya

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Menurut Sugiyono (2017:7) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”.

Metode Penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dikembangkan, suatu pengetahuan

tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, (2012:2). Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif

Pada penelitian ini objek yang diteliti penulis adalah PT Bahtera Adi Jaya kawasan pergudangan taman tekno BSD City sektor XI Blok G3 No.30 Tangerang Selatan

**Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Kuesioner	Skala
Motivasi (X1) Sumber: Hafidzi dkk (2019:53)	1. Kebutuhan Fisik	1-2	Likert
	2. Kebutuhan Rasa Aman	3-4	
	3. Kebutuhan Sosial	5-6	
	4. Kebutuhan Akan Penghargaan	7-8	
	5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan	9-10	
Disiplin Kerja (X2) Sumber: Afandi (2018:21)	1. Ketaatan Waktu	1-5	Likert
	2. Tanggung Jawab Kerja	6-10	
Kinerja (Y) Sumber: Harun Samsudin (2018:83)	1. Kualitas Kerja	1 – 2	Likert
	2. Ketepatan Waktu	3 – 4	
	3. Inisiatif	5 – 6	
	4. Kemampuan	7 – 8	
	5. Komunikasi	9 -10	

### Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:318) “Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, dimana analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal”. Teknik analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.

Menurut Sugiyono (2019:16) “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam penelitian ini, untuk menentukan skala jawaban yaitu menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2019:146) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

### Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini fokus masalah penelitian menurut peneliti melakukan analisis dan pengkajian secara sistematis, mendalam, dan bermakna. Analisis

deskriptif ini akan memberikan gambaran tentang suatu data yang akan diteliti sehingga dapat membantu dalam mengetahui karakteristik dan sampel. Analisis dilakukan dengan melihat frekuensi dari pilihan opsi oleh responden yang disediakan pada setiap pertanyaan kuesioner yang diberikan. Dalam penelitian ini untuk pembobotan data, peneliti menggunakan skala pengukuran.

Dalam penelitian ini, untuk menentukan skala jawaban yaitu menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2019:146) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

**Tabel 2. Skala Likert**

Skala	Skor	Rentang Skala
Sangat Setuju (SS)	5	4,20-5,00
Setuju (S)	4	3,40-4,19
Cukup Setuju (CS)	3	2,60,3,39
Tidak Setuju (TS)	2	1,80-2,59
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,00-1,79

Sumber: Sugiyono (2019:147)

### Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

Menurut Ghazali (2017:52) berpendapat “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistics. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung > r tabel atau dapat juga dengan nilai cronbach alfa > standar kritis alfa, maka dikatakan valid. Untuk menguji validitas setiap instrumen, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Ghozali (2017:52)

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antar X dan Y

n = jumlah responden

x = skor item kuesioner

y = total skor item kuesioner

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat seluruh skor Y

Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat validitasnya dilakukan dengan menggunakan software alat bantu program Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 26, sehingga dapat diketahui nilai dari kuesioner pada setiap variabel bebas.

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2017:173) yaitu dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan valid,
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan tidak valid.

Dalam pengujian validitas ini, digunakan software SPSS versi 26 dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Buka menu SPSS Versi 26 statistik
- b. Klik *type in data*, kemudian masukan data mentah
- c. Pilih menu *analyze*, pilih *correlate* dan klik *bivariate*, masukan data (nilai seluruh item sampai pada *total score*)
- d. Pilih rumus *correlation coefficients spearman*
- e. Klik *two-tailed* pada kolom *test of significance*
- f. Kemudian klik ok
- g. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

## **Gambaran Umum Objek Penelitian**

### **Profil Objek Penelitian**

PT. Bahtera Adi Jaya yang berlokasi di kawasan pergudangan Taman Tekno BSD City sektor XI Blok G3 No.30 Tangerang Selatan, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor produk kimia dan perekat. Berdiri pada tahun 2000. PT. Bahtera Adi Jaya telah berkembang mejadi importir dan distributor bahan kimia yaitu untuk produk *personal care*, *active ingredient*, *coating*, agro solusi, emulsi polimerisasi, industri bahan makanan serta industri kesehatan. Tentunya dengan pelayanan oleh tenaga professional PT. Bahtera Adi Jaya selalu memberikan solusi dan kontribusi dengan kenyamanan dan kepuasan pelanggan, PT. Bahtera Adi Jaya

sangat berpengalaman di bidangnya karena sudah menjalani masa *training* secara visi dan misi perusahaan ke depan untuk lebih baik.

Dengan berkantor pusat di Semarang, dan didukung kantor cabang di Jakarta dan Tangerang Selatan, serta di Surabaya hingga Sidoarjo. PT. Bahtera Adi Jaya memiliki strategi bisnis dengan menggabungkan *team sales, marketing*, aplikasi laboratorium, serta konsep penjualan sehingga dapat memberikan solusi serta hasil terbaik guna kepuasan pelanggan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Analisis Deskriptif

#### Analisis Karakteristik Responden Penelitian

Analisis ini dilakukan dalam upaya mencari informasi mengenai karakteristik setiap responden dalam penelitian yang berfokus yaitu karyawan dari PT. Bahtera Adi Jaya Serpong, melalui analisa yang terbagi atas jenis kelamin, usia, latar pendidikan, serta masa bekerja. Selanjutnya, untuk penjelasan lebih terperinci akan disampaikan dengan sebagai berikut.

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Melalui hasil pengujian validitas terhadap instrumen-instrumen penelitian terhadap seluruh variabel penelitian, didapatkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Atas hasil temuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian pada variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), serta kinerja karyawan ( $Y$ ) **dinyatakan valid** dan dapat digunakan sebagai bagian instrumen penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Melalui hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen-instrumen penelitian atas seluruh variabel penelitian, didapatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,600$ . Atas hasil temuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian pada variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), serta kinerja karyawan ( $Y$ ) **dinyatakan reliabel** dan dapat digunakan sebagai bagian instrumen penelitian.

#### Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini akan dilakukan terhadap pengujian asumsi klasik dengan bantuan *software* aplikasi khusus statistik yaitu, SPSS versi 27. Pengujian asumsi klasik ini akan dilakukan dengan berbagai tahapan-tahapan pengujian dengan sebagai berikut.

#### Uji Normalitas

Pengujian Normalitas merupakan tahap pengujian dalam uji asumsi klasik untuk menilai apakah residual data dalam model regresi penelitian berdistribusi secara normal melalui tiga tahapan pengujian yaitu uji histogram, uji *Kolmogorov-Smirnov*, serta uji grafik *normality p-plot*.

### **Uji Multikolinearitas**

Pengujian Multikolinearitas merupakan tahap pengujian dalam uji asumsi klasik untuk menilai apakah diantara variabel independen dalam model regresi penelitian terjadi hubungan atau korelasi yang sangat kuat.

### **Uji Heterokedastisitas**

Pengujian Heterokedastisitas merupakan tahap pengujian dalam uji asumsi klasik untuk menilai bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut Heterokedastisitas.

### **Uji Autokorelasi**

Pengujian Autokorelasi merupakan tahap pengujian dalam uji asumsi klasik untuk menilai bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$ . Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari Autokorelasi. Untuk mengetahui adanya Autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW).

### **Uji Regresi Linier Sederhana**

Uji regresi linier sederhana merupakan tahapan dalam pengujian atas model regresi pada suatu penelitian dalam mencari hubungan regresi antara satu variabel independen terhadap variabel dependennya.

### **Uji Koefisien Korelasi**

Uji koefisien korelasi dilakukan dalam mencari tingkat hubungan antara variabel independen dalam penelitian ini yaitu, motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

1. Melalui hasil temuan penelitian uji koefisien korelasi antara variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar, 0,346 dan memiliki tingkat hubungan yang "rendah".
2. Melalui hasil temuan penelitian uji koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar, 0,367 dan memiliki tingkat hubungan yang "rendah".

### **Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi dilakukan dalam mencari seberapa tinggi tingkat pengaruh antara variabel independen dalam penelitian ini yaitu, motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **Uji Hipotesis**

Tahap pengujian model regresi terakhir dalam penelitian adalah, pengujian hipotesis. Pengujian ini dilakukan dalam mencari kesimpulan dan penentuan hipotesis mana yang sesuai dengan hasil pengujian dengan yang telah dirumuskan sebelumnya, baik pengujian secara parsial maupun secara simultan.

### Uji t

Uji t merupakan tahap pengujian hipotesis untuk mencari kesimpulan apakah terdapat pengaruh antara satu variabel independen dalam penelitian yaitu, motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial.

### Uji F

Uji F merupakan tahap pengujian hipotesis untuk mencari kesimpulan apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dalam penelitian yaitu, . motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan.

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan untuk mencari pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Adi Jaya Serpong, dengan model persamaan regresi linier sederhana yaitu,  $Y = 27,404 + 0,331X_1$ .

Melalui hasil temuan penelitian tersebut, maka penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Alhusaini dkk., 2020) dan (Ghozali, 2017) dengan hasil temuan penelitian yaitu, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan untuk mencari pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Adi Jaya Serpong, dengan model persamaan regresi linier sederhana yaitu,  $Y = 28,337 + 0,323X_2$ .

Melalui hasil temuan penelitian tersebut, maka penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Hilmawan, 2019) dan (Kristanti & Lestari, 2019) dengan hasil temuan penelitian yaitu, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan untuk mencari pengaruh antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Adi Jaya Serpong, dengan model persamaan regresi linier bergandanya yaitu,  $Y = 21,315 + 0,244X_1 + 0,252X_2$

Melalui hasil temuan penelitian tersebut, maka penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Wahyudi, 2019) dan (Sadat dkk., 2020) dengan hasil temuan penelitian yaitu, variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada

PT. Bahtera Adi Jaya Serpong periode 2018-2022, baik secara parsial maupun secara simultan. Atas temuan penelitian yang telah dilakukan dan dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dengan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) secara parsial dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Adi Jaya Serpong periode 2018-2022. Hal tersebut diperkuat dengan nilai thitung sebesar  $2,036 > 2,002$  ttabel, dan nilai signifikansi  $0,046 < 0,05$ . Maka, hipotesis penelitian yang diterima adalah Ha1, dan hipotesis yang ditolak adalah H01.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Adi Jaya Serpong periode 2018-2022. Hal tersebut diperkuat dengan nilai thitung sebesar  $2,280 > 2,002$  ttabel, dan nilai signifikansi  $0,026 < 0,05$ . Maka, hipotesis penelitian yang diterima adalah Ha1, dan hipotesis yang ditolak adalah H01.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Adi Jaya Serpong periode 2018-2022. Hal tersebut diperkuat dengan nilai Fhitung sebesar  $6,837 > 3,16$  Ftabel, dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Maka, hipotesis penelitian yang diterima adalah Ha3, dan hipotesis yang ditolak adalah H03.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amin Alhusaini<sup>1</sup>. Muhammad Kristiawan<sup>2</sup>. Syaiful Eddy<sup>3</sup>. 2020, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, Jurnal Pendidikan Tambusai Vol. 4 No. 3
- Arikunto. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Benget Simamora. 2016, Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Dosen Terhadap Prestasi Mahasiswa Program Studi Penerbit, Jurnal Publipreneur| Vol. 2, No. 4
- Desi Kristanti<sup>1</sup>. Ria Lestari<sup>2</sup>. 2019, Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri), Jurnal Nusamba| Vol. 4 No. 2
- Endayani. (2020). Motivasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sinar Harapan
- Ghozali I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. Bogor: Intan Persada Media.
- Hamalik, A.Y. (2019). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.

- Hasibuan. (2016)\_(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini & Happy F. (2019). Manajemen Kepemimpinan pada Pendidikan. Jakarta: Intera Persada.
- Imam Gozali. 2017, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Dan Kemampuan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis| Vol. 3, No. 1
- Ipan Hilmawan. 2019, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Centra Swakarsa Cilegon Banten, Jurnal Elektronik REKAMAN|Vol. 3, No. 3
- Istiqamah Q.F. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Jakarta: Grafindo.
- Kasmir, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia ( teori dan praktik ). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama Deepublish.
- Mangkunegara, A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P (2017). Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang, A. (2020). Manajemen Personalia. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Masram. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Professional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Pamed Abdul Sadat. Susi HAndayani. M. Kurniawan. 2020, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen| Vol. 9, No. 1
- Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Jurnal Manajemen Tolls| Vol. 11, No. 1
- Rindi andika, SE., MM. Dr. Bambang Widjarnako, SE., MM. Rizal Ahmad, Se., M.Si. 2019,
- Rivai. (2021). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, H. (2018). Kinerja Pegawai. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Samuel (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Shannon Cecilia Y. Assgaf & Lucky O.H Dotulung. 2015, Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, Jurnal EMBA|Vol. 3, No. 2

- Siagian, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P. (2019). Manajemen Kinerja, Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri
- Sudaryo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono, (2017)\_(2018)\_(2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2018). Budaya Organisasi. Jakarta: Prenada Media.
- Umam, K. (2018). Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahyudi. 2019, Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmiah| Vol. 2, No.3.