

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wiratman

Moudica Ade Citra Fauzan¹, Iskandar Zulkarnain²

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wiratman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus, yaitu melibatkan seluruh populasi sebanyak 52 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai thitung sebesar $0,578 < t_{tabel} 1,670$ dan signifikansi $0,566 > 0,05$. Sementara itu, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai thitung sebesar $9,377 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar $45,611 > F_{tabel} 3,145$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Wiratman, sedangkan Disiplin Kerja secara individu tidak memberikan pengaruh signifikan.

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

Abstract

This study aims to analyze the influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Wiratman. The research employs a quantitative approach using a census method, involving the entire population of 52 respondents. Data was collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 20. The results show that partially, the Work Discipline variable has no positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of $0.578 < t\text{-table } 1.670$ and a significance level of $0.566 > 0.05$. In contrast, Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of $9.377 > t\text{-table } 1.670$ and a significance level of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, Work Discipline and Work Motivation together have a positive and significant effect on Employee Performance, as evidenced by an F-value of $45.611 > F\text{-table } 3.145$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. The study concludes that Work Motivation is the dominant factor in improving Employee Performance at PT Wiratman, while Work Discipline does not have a significant individual effect.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam keberhasilan organisasi, karena manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun didukung oleh infrastruktur dan teknologi yang memadai, organisasi tetap membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar kinerja perusahaan dapat tercapai secara optimal. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia menjadi penentu utama keberhasilan organisasi.

Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, serta motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Menurut Erri et al., (2021), kinerja merupakan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, sehingga evaluasi kinerja menjadi penting untuk meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Sementara itu, Hasyim et al., (2020) menyatakan bahwa kinerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok sesuai dengan tugas yang telah diberikan dan standar yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT. Wiratman periode 2021–2023, nilai rata-rata kinerja menunjukkan kecenderungan menurun, khususnya pada aspek kualitas kerja, kerja sama, dan kreativitas karyawan, meskipun secara kategori masih berada pada tingkat “baik” dan “cukup”. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan memerlukan perhatian manajerial yang lebih serius.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Darmawan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat manajerial untuk mendorong karyawan agar bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dalam menaati peraturan perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja (Wau et al., 2021).

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat, tekun, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Endra (2021) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang membangkitkan,

mengarahkan, dan menjaga perilaku individu agar tetap terfokus pada tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, loyalitas, serta kualitas kinerja yang lebih baik (Susilo et al., 2023)

Namun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan terkait pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Fajri et al., (2022) serta Ubaidilah et al., (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wiratman. Sebaliknya, penelitian Hidayat et al., (2024) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kembali pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wiratman, guna memperoleh bukti empiris yang lebih konsisten serta memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Desain penelitian ini dipilih karena sesuai untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis secara statistik. Metode kuantitatif memungkinkan pengukuran objektif terhadap persepsi responden menggunakan instrumen terstruktur dan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2024).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wiratman yang berjumlah 52 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 responden, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini termasuk dalam **non-probability** sampling, di mana semua elemen populasi memiliki peran sebagai responden sehingga hasil penelitian diharapkan mencerminkan kondisi aktual organisasi secara menyeluruh (Sugiyono, 2024).

Data penelitian dikumpulkan melalui data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner (angket) sebagai instrumen utama, yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Selain kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan melalui wawancara dan observasi langsung untuk memperkuat pemahaman kondisi empiris di lapangan.

Pengembangan instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk memastikan setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi instrumen. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan reliabel apabila memenuhi kriteria koefisien reliabilitas yang disyaratkan (Sugiyono, 2024).

Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20. Tahapan analisis meliputi uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas (Kolmogorov-

Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), serta uji heteroskedastisitas (uji Glejser). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis mencakup uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta **uji** koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kuesioner yang disebarkan telah mendapati 52 responden. Responden yang terdiri dari karyawan PT. Wiratman. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada PT. Wiratman. Telah didapatkan profil berdasarkan jenis kelamin, dan usia.

Untuk mengetahui lebih jelas instrumen yang tergolong dalam karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

		N	%
Jenis Kelamin		52	100
1.	Pria	35	65
2.	Wanita	17	35
Umur			
1.	< 19 Tahun	5	10
2.	19-24	21	40
3.	25-29	12	23
4.	30-35	11	21
5.	> 35 Tahun	3	6

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas termasuk dalam usia produktif dengan kategori terbanyak adalah jenis kelamin pria dengan 65%. Berdasarkan umurnya sebagian besar merupakan rentang umur 19-24 tahun dengan perolehan 40%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel Kinerja Karyawan				
Pernyataan	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
Instrumen 1	0,560	>	0,2732	Valid
Instrumen 2	0,415	>	0,2732	Valid
Instrumen 3	0,778	>	0,2732	Valid

Instrumen 4	0,521	>	0,2732	Valid
Instrumen 5	0,643	>	0,2732	Valid
Instrumen 6	0,548	>	0,2732	Valid
Instrumen 7	0,540	>	0,2732	Valid
Instrumen 8	0,771	>	0,2732	Valid
Instrumen 9	0,623	>	0,2732	Valid
Instrumen 10	0,632	>	0,2732	Valid
Variabel Disiplin Kerja				
Instrumen 1	0,305	>	0,2732	Valid
Instrumen 2	0,825	>	0,2732	Valid
Instrumen 3	0,791	>	0,2732	Valid
Instrumen 4	0,443	>	0,2732	Valid
Instrumen 5	0,383	>	0,2732	Valid
Instrumen 6	0,299	>	0,2732	Valid
Instrumen 7	0,343	>	0,2732	Valid
Instrumen 8	0,747	>	0,2732	Valid
Instrumen 9	0,829	>	0,2732	Valid
Instrumen 10	0,513	>	0,2732	Valid
Variabel Motivasi Kerja				
Instrumen 1	0,799	>	0,2732	Valid
Instrumen 2	0,782	>	0,2732	Valid
Instrumen 3	0,514	>	0,2732	Valid
Instrumen 4	0,521	>	0,2732	Valid
Instrumen 5	0,750	>	0,2732	Valid
Instrumen 6	0,648	>	0,2732	Valid
Instrumen 7	0,847	>	0,2732	Valid
Instrumen 8	0,473	>	0,2732	Valid
Instrumen 9	0,512	>	0,2732	Valid
Instrumen 10	0,789	>	0,2732	Valid
Instrumen 11	0,735	>	0,2737	Valid

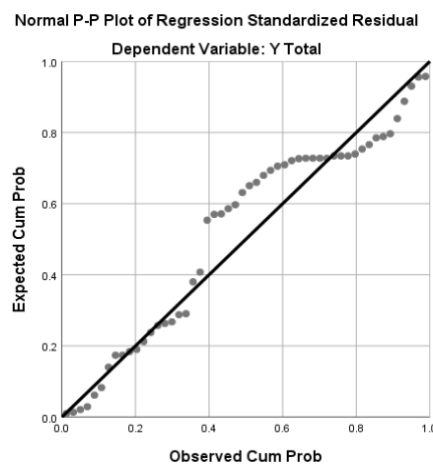
Melihat hasil dari Tabel 2, dapat dikatakan bahwa uji validitas dari variabel Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terbukti valid karena r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} .

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha		Batasan	Keterangan
Disiplin	0,767	>	0,65	Reliabel
Motivasi	0,877	>	0,65	Reliabel
Kinerja	0,803	>	0,65	Reliabel

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai cornbach.s alpha atas Displin Kerja sebesar 0,767, Motivasi Kerja sebesar 0,877 dan Kinerja Karyawan 0,803, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing – masing variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach.s alpha lebih dari 0,65 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Normalitas

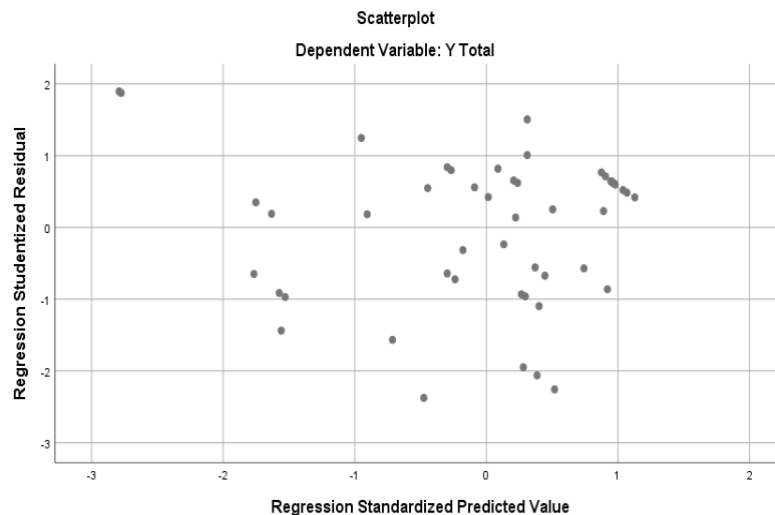
Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan dilihat pada Gambar 2 yang merupakan grafik Normal P-Plot. Beberapa data mengikuti garis diagonal yang berarti menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.104	3.465		3.493	.001		
Disiplin Kerja	.041	.071	.049	.578	.566	.983	1.017

Motivasi Kerja .570 .061 .799 9.377 .000 .983 1.017

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukan bahwa nilai *Variance Inflatiaon Factor* (VIF) sebesar $1,017 < 10$ dan nilai *Tolerance* sebesar $0,983 > 0,1$, pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dilihat dari gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedasitas dengan menggunakan grafik scatterplot tidak terdapat pola grafik, yang jelas, data grafik yang terdapat pada gambar diatas tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) dibawah sumbu Y, oleh karena itu dapat di artikan bahwa hasil pengujian diatas tidak adanya heteroskedasitas pada model regresi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.104	3.465		3.493	.001
Disiplin Kerja	.041	.071	.049	.578	.566
Motivasi Kerja	.570	.061	.799	9.377	.000

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linear berganda pada tabel 4.5 diatas maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 12,104 + 0,041 X_1 + 0,570 X_2$$

Koefisien-Koefisien persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) $a = 12,104$ mempunyai arti jika nilai X (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja = 0 (nol), maka nilai Y (Kinerja) akan menunjukkan tingkat atau sebesar 12,104 atau dalam arti lain jika tidak ada Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja maka Kinerja 12,104.
- 2) $\beta_1 = 0,041$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel Disiplin Kerja memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X1 (Disiplin Kerja) maka nilai Y (Kinerja) akan meningkat 0,041
- 3) $\beta_2 = 0,570$ ini menunjukkan koefisien regresi Motivasi Kerja memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai X2 (Motivasi Kerja) maka nilai Y (Kinerja) akan meningkat sebesar 0,570

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.807 ^a	.651	.636	2.050	2.040
a. Predictors: (Constant), X2 Total, X1 Total					
b. Dependent Variable: Y Total					

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan nilai R Square atau R² sebesar 0,651 atau 65,1% hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Produktivitas (Y) dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂), sehingga sebesar 44,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dilakukan atau digunakan dalam penelitian ini.

Uji t dan Uji F

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.104	3.465		3.493	.001		
X1 Total	.041	.071	.049	.578	.566	.983	1.017
X2 Total	.570	.061	.799	9.377	.000	.983	1.017
a. Dependent Variable: Y Total							

Berdasarkan hasil tabel 4.7 diatas hasil uji t adalah sebagai berikut:

- a) Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui $t_{hitung} (0,578) < (1.670)$ dengan nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,578 lebih besar dari 0,00 atau 5% maka dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak, artinya Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

- b) Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil perhitungan uji t pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (9,377) > t_{tabel} (1.670)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0.05 atau 5%, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square		Significance
Regression	383.377	2	191.689	5.611	.000 ^b
Residual	205.931	49	4.203		
Total	589.308	51			

a. Dependent Variable: Y Total
b. Predictors: (Constant), X2 Total, X1 Total

Dari hasil perhitungan uji F pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (45.661) > F_{tabel} (3.145)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 atau 5% Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Wiratman, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $0,578 < 1,670$ Selain itu, diketahui nilai signifikan sebesar 0,566 dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wiratman.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Wiratman , karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $9,377 > 1,670$, Selain itu, diketahui nilai signifikan sebesar 0,001 dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wiratman.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Wiratman, Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (45,611 > 3.145)$ dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , Selain itu, diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% yang berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,005 atau 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Wiratman.

SIMPULAN

Banyak Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, Setiap perusahaan memiliki perbedaan faktor penunjang dalam Kinerja Karyawan yang dimiliki. Pada penelitian ini yang sudah dilakukan peneliti. Berdasarkan pembahasan dan pengolahan data dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wiratman. Karena nilai pada t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} dengan nilai $,578 < 1,670$ Selain itu juga diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,566 darilebih besar dari 0,05 atau 5% oleh karena itu disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak dengan artian Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wiratman.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wiratman. Karena nilai pada t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan nilai $9,377 > 1,670$. Selain itu juga diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05 atau 5%, oleh karena itu disimpulkan H_0 dan H_a diterima dengan artian Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT Wiratman.
3. Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja pada PT Wiratman. Karena hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai $(45,611 > 3,145)$ dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Selain itu diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ atau 5% yang berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Wiratman.

Referensi :

- Darmawan, R. B. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen)* [Universitas Islam Negeri Salatiga]. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/5071/>
- Endra, T. F. S. S. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAZZEL YOGYAKARTA*. 14(2), 50–61.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1, 1897–1906.
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad Chotamul*. 5, 369–373.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA. *Journal of Management and Bussines*, 6, 287–297.
- Sugiyono. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, cv.
- Susilo, M. A., Jufrizen, & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. 6(1), 587–605. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Ubaidilah, M. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 05(04), 10892–10900.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat somambawa kabupaten nias selatan. 4(2), 203–212.