KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi (JRME)
Vol.3, No.3 Mei 2026
e-ISSN: 3046-7144, p-ISSN : 3046-7411, Hal 522-532
DOI : https://doi.org/10.61722/jrme.v3i3.9884

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WOOLU AKSARA MAYA JAKARTA SELATAN

Fitri Aliyah Perdana[1], Abu Bakar Dja'far[2]
[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
** fitrialiyah07@gmail.com[1]* , *dosen01637@unpam.ac.id[2]*

Abstract. *This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Woolu Aksara Maya In South Jakarta. The population in this study was 121 employees of PT Woolu Aksara Maya In South Jakarta. The sample size was determined using the Slovin formula, resulting in a sample of 55 respondents who were considered representative of the population. The data obtained were then analyzed using several statistical analysis techniques, including descriptive statistical analysis, quantitative analysis, classical assumption test, simple linear regression analysis and multiple linear regression, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing through t-test and F-test. The entire data processing process was carried out using the SPSS 27 program. The results of the study indicate that partially the work discipline variable has a significant effect on employee performance, as evidenced by a significance value of 0.001 (<0.05). The work motivation variable is also proven to have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.005 (<0.05). In addition, the results of the simultaneous test indicate that work discipline and work motivation together have a significant effect on employee performance, with a significance value of the F test of 0.000 (<0.05).*

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Woolu Aksara Maya Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 121 karyawan PT Woolu Aksara Maya Jakarta Selatan. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 55 responden yang dianggap mewakili populasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan beberapa teknik analisis statistik, meliputi analisis statistik deskriptif, analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (< 0,05). Variabel motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 (< 0,05). Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 (< 0,05).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar belakang Penelitian

Di era informasi dan teknologi saat ini, perpustakaan daring merupakan industri yang terus berkembang. Keinginan masyarakat akan akses informasi sebagian besar dipenuhi oleh PT Woolu Aksara Maya Jakarta Selatan, sebuah perusahaan yang berspesialisasi dalam layanan perpustakaan daring. Mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangatlah penting karena berperan besar dalam menjaga dan meningkatkan kualitas.

Mempertahankan dan meningkatkan kinerja staf di tempat kerja yang serba cepat mungkin merupakan masalah terbesar PT Woolu Aksara Maya Jakarta Selatan. Perubahan

Naskah Masuk: 25 April 2026; Revisi: 29 April 2026; Diterima: 06 Mei 2025; ; Terbit: 06 Mei 2026

preferensi konsumen, daya saing industri, dan kemajuan teknologi adalah beberapa contoh kesulitan ini. Dengan menjunjung tinggi hak-hak karyawan, yang penting untuk mencapai hasil kerja terbaik, organisasi atau instansi dapat mempertahankan kinerja karyawan.

Karyawan PT Woolu Aksara Maya Jakarta Selatan
Tahun 2024 - 2025

Aspek Penilaian	2024												2025											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
Pengetahuan tentang tugas dan pekerjaan	18,7	18,7	18,8	18,8	18,8	18,8	18,7	18,7	18,7	19,8	19,9	19,9	18,8	18,8	18,9	18,9	18,9	18,9	18,8	18,9	18,9	19,9	19,9	20
Kualitas cara kerja, kuantitas hasil kerja, dan pencapaian target	18,7	18,7	18,8	18,7	18,7	18,7	18,7	18,7	18,7	19,9	19,9	19,9	18,8	18,8	18,9	18,9	18,9	18,9	18,9	18,9	18,9	19,9	20	20
Kreativitas dan inisiatif serta motivasi untuk maju	18,7	18,7	18,7	18,8	18,8	18,8	18,7	18,7	18,7	19,8	19,9	19,9	18,8	18,8	18,8	18,9	18,9	18,9	18,8	18,8	18,9	19,9	19,9	20
Sikap terhadap perintah atasan dan loyalitas	18,7	18,7	18,8	18,7	18,8	18,8	18,7	18,7	18,7	19,8	19,9	19,9	18,8	18,8	18,9	18,9	18,9	18,9	18,9	18,9	18,9	19,9	19,9	20
Harmonisasi kerjasama antar karyawan	18,7	18,7	18,7	18,8	18,8	18,8	18,7	18,7	18,7	19,8	19,8	19,9	18,8	18,8	18,8	18,9	18,9	18,9	18,8	18,8	18,9	19,9	19,9	19,9
Tanggung jawab, kedisiplinan, dan kejujuran	18,7	18,7	18,8	18,8	18,8	18,8	18,7	18,7	18,7	19,8	19,9	19,9	18,8	18,8	18,9	18,9	18,9	18,9	18,8	18,9	18,9	19,9	19,9	20
TOTAL (%)	**93,2**	**93,3**	**93,4**	**93,5**	**93,6**	**93,6**	**93,3**	**93,3**	**93,4**	**99,8**	**100**	**100**	**93,8**	**93,9**	**94,1**	**94,2**	**94,3**	**94,4**	**94**	**94,1**	**94,2**	**99,4**	**99,6**	**99,7**

Sumber: PT Woolu Aksara Maya Jakarta Selatan (2025)

Berdasarkan data penilaian kinerja pada PT Woolu Aksara Maya Jakarta Selatan dapat dilihat bahwa kinerja karyawan umumnya berada dalam kisaran sangat baik, menurut evaluasi kinerja bulanan yang dilakukan selama periode 2 tahun. Antara Januari dan September tahun 2024, skor kinerja karyawan cukup konsisten, dengan persentase rata-rata sekitar 93%. Setelah itu, terjadi peningkatan yang signifikan dari Oktober hingga Desember, yang menunjukkan peningkatan kinerja staf dalam mencapai tujuan kerja, pengendalian diri, dan akuntabilitas menjelang akhir tahun.

Tabel 1.2
Data Absensi PT Woolu Aksara Maya Jakarta Selatan
Tahun 2023 – 2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Absen Tahunan		
		Telat Hadir	Tanpa Keterangan	Total Pelanggaran
2023	121	365	48	413
2024	121	298	36	334
2025	121	245	29	274

Sumber: Data Disiplin Kerja PT Woolu Aksara Maya Jakarta Selatan (2025)

Berdasarkan data absensi karyawan PT Woolu Aksara Maya Jakarta Selatan selama tahun 2023–2025, dapat diketahui bahwa tingkat pelanggaran kehadiran yang terdiri dari keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan mengalami penurunan setiap tahunnya. Pada tahun 2023 jumlah total pelanggaran tercatat sebanyak 413 kasus, kemudian menurun menjadi 334 kasus pada tahun 2024, dan kembali menurun menjadi 274 kasus pada tahun 2025.

Tabel 1.3
Pra-Survey Motivasi Kerja PT Woolu Aksara Maya Jakarta Selatan
Tahun 2025

No	Unsur	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Apakah prestasi kerja karyawan sudah sesuai dengan perusahaan.	24	48	26	52
2	Apakah perusahaan memberikan penghargaan atas loyalitas karyawan.	20	40	30	60
3	Apakah perusahaan memberikan bonus tahunan, jika mencapai target.	19	38	31	62
4	Apakah perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja dan tunjangan kesehatan.	24	48	26	52
5	Apakah perusahaan memberikan pesangon untuk rencana pensiun.	19	38	31	62
6	Apakah perusahaan menanamkan budaya organisasi yang ramah, adil, dan transparan	20	40	30	60
7	Apakah perusahaan memberikan kegiatan kebersamaan seperti melakukan tour	18	36	32	64
8	Apakah perusahaan memberikan pekerjaan yang menantang untuk karyawan	18	36	32	64
Rata-rata		40,5		59,5	

Sumber: Hasil pra-survey kepada 50 karyawan PT Woolu Aksara Maya Jakarta Selatan

Dapat dilihat pada tabel 1.3 dari hasil kuisioner pra-survey yang dilakukan dan disebarkan kepada 50 karyawan PT Woolu Aksara Maya Jakarta Selatan mengenai motivasi kerja, menunjukkan bahwa secara keseluruhan motivasi kerja belum sesuai dengan yang diharapkan dalam hal pemenuhan kebutuhan sosial seperti mengadakan tour bersama dengan rata-rata presentase tidak setuju sebesar 64% kemudian dalam hal kebutuhan aktulisasi seperti memberikan pekerjaan yang menantang dengan presentase tidak setuju sebesar 64%, dalam hal kebutuhan pengharaan seperti memberikan bonus tahunan jika mencapai target dengan rata-rata presentase sebesar 62 dan memberikan penghargaan atas loyalitas karyawan dengan rata-rata presentase sebesar 60%, kemudian dalam hal kebutuhan keamanan seperti memberikan pesangon memiliki rata-rata presentase sebesar 62% dan memberikan jaminan keselamatan kerja dan tunjangan kesehatan sebesar 52%. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak setuju sebesar (59,5%) dari total 50 responden yang menjawab.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang berarti suatu usaha untuk mengaahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapakan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan dari karyawan yang dapat mengelola organisasi tersebut kea rah kemajuan yang diinginkan organisasi, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidak mampuannya dalam mengelola sumber daya manusia.

1. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Affandi (2019:1), disiplin kerja yaitu suatu tertib atau peratuan yang dibuat untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedihan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, tanpa adanya dikap disiplin untuk mencapai tujuan dalam organisasi yang diinginkan.

1. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2016; 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatitf, dengan pendekatan regresi linear berganda untuk mengukur hubungan antar variabel. Penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan harapan membenarkan atau memperkuat dugaan yang telah dirumuskan yang pada gilirannya dapat mendukung teori. Atas dasar asumsi tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan termasuk *explanatory research* melalui penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian (Sugiyono 2018: 63). Dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan PT Woolu Aksara Maya Jakarta Selatan sebanyak 121 orang.

2. Sampel

Menurut Hermawan (2019:62) menjelaskan bahwa "Sampel adalah bagian subjek atau objek yang mewakili populasi". Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai dengan 500. Setelah menentukan jumlah sampel, maka sejumlahnya yang dilakukan adalah menentukan teknik samplingnya.

Menurut Arikunto (2017:95) teknik sampling merupakan Teknik mengambil data dengan tidak berdasarkan acak atau random, melainkan berdasarkan adanya pertimbangan-pertimbangan untuk mencapai target atau fokus tujuan tertentu. Di dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah semua karyawan yang memiliki kecenderungan homogeny sehingga setiap orang memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel, oleh karena itu teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling*. Menurut Ridwan (2017:61) *NonProbability Sampling* adalah Teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan pada setiap anggota populasi untuk dijadikan sebagai anggota sampel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan sebanyak 121 orang responden yang disebut dengan sampel slovin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,36339862
Most Extreme Differences	Absolute		,109
	Positive		,109
	Negative		-,107
Test Statistic			,109
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,158
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		,106
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,098
		Upper Bound	,114

Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai monte carlo sig (2-tailed) sebesar 0,158 artinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas *Variance Inflation Factors*

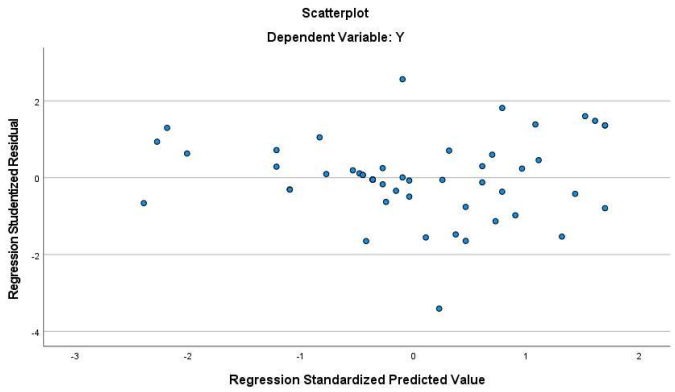
Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	13,221	2,879		
	X1	,385	,109	,378	2,647
	X2	,288	,098	,378	2,647

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai toleransi variabel disiplin kerja adalah 0,378 > 0,10 dan nilai toleransi variabel motivasi kerja adalah 0,378 > 0,10, terlihat bahwa hubungan antara kedua variabel independen tersebut tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Oleh karena itu, dapat dinyatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam penelitian ini karena nilai VIF untuk disiplin kerja dan motivasi masing-masing adalah 2,647 < 10 dan 2,647 < 10.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Dari grafik diatas terlihat bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, karena data (titik-titik) tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) dan tidak membentuk suatu pola tertentu.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Uji Autokorelasi Durbin Wattson

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,810[a]	,656	,643	2,408	1,920

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

Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Nilai statistik Durbin Watson pada tabel di atas adalah 1,920, sedangkan pada tabel DW, dengan K = 2 dan n = 55, nilai dL adalah 1,4903 dan nilai dU adalah 1,6406. Berdasarkan uji autokorelasi, dapat disimpulkan bahwa dU < DW < 4-dU menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

4.2.8 Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 4.26
Uji
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13,221	2,879		4,592	,000

	X1	,385	,109	,467	3,528	,001
	X2	,288	,098	,389	2,944	,005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai t-tabel sebesar 1,67528 dilihat pada tingkat signifikansi α= 5% (0,05) dengan df (n-k-1) atau 55-3-1=51 (0,05) (51).

a. Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai T-hitung sebesar 3,528 jika dibandingkan dengan T-tabel pada tingkat signifikansi α= 5% (0,05) dengan df (n-k-1) atau 55-3-1=51 (0,05) (51) yaitu sebesar 1,67528. Maka, T-hitung > T-tabel yaitu 3,528 > 1,67528. Nilai probabilitas disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ha1 diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
b. Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai T-hitung sebesar 2,944 jika dibandingkan dengan T-tabel pada tingkat signifikansi α= 5% (0,05) dengan df (n-k-1) atau 55-3-1=51 (0,05) (51) yaitu sebesar 1,67528. Maka, T-hitung > T-tabel yaitu 2,944 > 1,67528. Nilai probabilitas motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ha2 diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Tabel 4.27
Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	575,720	2	287,860	49,627	,000[b]
	Residual	301,625	52	5,800		
	Total	877,345	54			

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

Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 49,627 jika dibandingkan dengan F-tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 3,18, dengan df_1= (k-1) = (3 - 1) = 2 dan df_2= (n-k) = (55 - 3) = 52. Maka F-hitung > F-tabel yaitu 49,627 > 3,,18 dengan nilai sig dari uji F sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima artinya disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai T-hitung sebesar 3,528 jika dibandingkan dengan T-tabel pada tingkat signifikansi α= 5% (0,05) dengan df (n-k-1) atau 55-3-1=51 (0,05) (51) yaitu sebesar 1,67528. Maka, T-hitung > T-tabel yaitu 3,528 > 1,67528. Nilai probabilitas disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ha1 diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan karena semakin tinggi tingkat disiplin maka akan semakin baik pula kinerja karyawan karena mendorong kepatuhan pada aturan, ketetapan waktu, tanggung jawab, dan fokus yang semuanya akan meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan perusahaan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai T-hitung sebesar 2,944 jika dibandingkan dengan T-tabel pada tingkat signifikansi α= 5% (0,05) dengan df (n-k-1) atau 55-3-1=51 (0,05) (51) yaitu sebesar 1,67528. Maka, T-hitung > T-tabel yaitu 2,944 > 1,67528. Nilai probabilitas motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ha2 diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan karena terbukti bahwa karyawan PT Woolu Aksara Maya memiliki motivasi yang sangat baik. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh motivasi yang kuat karena akan memotivasi mereka untuk mengerjakan tugas yang diberikan, berusaha lebih keras, dan lebih berkonsentrasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 49,627 jika dibandingkan dengan F-tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 3,18, dengan df_1= (k-1) = (3 - 1) = 2 dan df_2= (n-k) = (55 - 3) = 52. Maka F-hitung > F-tabel yaitu 49,627 > 3,,18 dengan nilai sig dari uji F sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima artinya disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dikatakan memiliki pengaruh yang simultan dan signifikan karena disiplin kerja dan motivasi saling terkait dan saling mendukung, keduanya diklaim memiliki dampak yang signifikan dan simultan, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang berkinerja tinggi dan produktif. Motivasi karyawan difasilitasi dan didorong oleh disiplin kerja yang baik, dan motivasi yang tinggi juga mendorong kinerja yang produktif.

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Kesimpulan berikut diambil berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan:

a. Variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh signikan terhadap kinerja karyawan pada PT Woolu Aksara Maya. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai T-hitung sebesar 3,528 jika dibandingkan dengan T-tabel pada tingkat signifikansi α= 5% (0,05) dengan df (n-k-1) atau 55-3-1=51 (0,05) (51) yaitu sebesar 1,67528. Maka, T-hitung > T-tabel yaitu 3,528 > 1,67528. Nilai probabilitas disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Diperkuat dengan nilai koefisien korelasi disiplin kerja sebesar 0,774 yang artinya kuat dan dengan nilai koefisien determinasi displin kerja sebesar 0,599 atau 59,9%. Maka dapat disimpulkan Ha1 diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
b. Variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signikan terhadap kinerja karyawan pada PT

Woolu Aksara Maya. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai T-hitung sebesar 2,944 jika dibandingkan dengan T-tabel pada tingkat signifikansi α= 5% (0,05) dengan df (n-k-1) atau 55-3-1=51 (0,05) (51) yaitu sebesar 1,67528. Maka, T-hitung > T-tabel yaitu 2,944 > 1,67528. Nilai probabilitas motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05. Diperkuat dengan nilai koefisien korelasi motivasi kerja sebesar 0,758 yang artinya kuat dan dengan nilai koefisien determinasi motivasi kerja sebesar 0,574 atau 57,4%. Maka dapat disimpulkan Ha2 diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signikan terhadap kinerja karyawan pada PT Woolu Aksara Maya. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 49,627 jika dibandingkan dengan F-tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 3,18, dengan df_1= (k-1) = (3 - 1) = 2 dan df_2= (n-k) = (55 - 3) = 52. Maka F-hitung > F-tabel yaitu 49,627 > 3,18 dengan nilai sig dari uji F sebesar 0,000 < 0,05. Diperkuat dengan nilai koefisien korelasi displin kerja dan motivasi kerja kinerja sebesar 0,810 yang artinya sangat kuat dan dengan nilai koefisien determinasi displin kerja dan motivasi kerja kinerja sebesar 0,656 atau 65,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima artinya disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Keterbatasan Penelitan

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa keterbatasan penelitian yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Data dalam penelitian ini dianalisis hanya menggunakan regresi linier berganda, meskipun masih ada sejumlah metode analisis data tambahan yang mungkin diterapkan.
b. Penelitian ini hanya meneliti variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, meskipun masih banyak elemen tambahan yang dapat diteliti.

5.3 Saran

Peneliti dapat memberikan rekomendasi berikut berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sejumlah kesimpulan dalam penelitian ini:

a. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Di Siplin kerja (X1) pada pernyataan Nomor 6 “Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab” mendapatkan skor terrendar dengan skor rata-rata 4,07. Oleh sebab itu diharapkan perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan tanggung jawab tinggi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini dapat menginspirasi karyawan lain untuk mengemban tanggung jawab lebih besar dan bekerja lebih baik.
b. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Di Motivasi kerja (X2) pada pernyataan Nomor 1 “Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di Perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” mendapatkan skor terrendar dengan skor rata-rata 3,74. Oleh sebab itu diharapkan perusahaan untuk memastikan bahwa gaji tetap kompetitif dengan norma industri dan sejalan dengan tuntutan keuangan karyawan, perusahaan diharapkan mampu untuk melakukan penilaian kompensasi secara berkala, misalnya setahun sekali.
c. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Di Kinerja Karyawan (Y) pada pernyataan Nomor 8 “Biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan dilakukan secara transparan” mendapatkan skor terrendar dengan skor rata-rata 3,94. Oleh sebab itu diharapkan agar perusahaan menyediakan laporan biaya yang lebih terorganisir,

misalnya menggunakan format laporan digital yang mudah diakses oleh pihak terkait. Hal ini akan mempermudah proses peninjauan dan meningkatkan akuntabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, *1*(3), 134-143.

Aditya, D., Siddiq, A. M., & Hidayat, N. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT NUN JILBAB BANDUNG. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, *13*(1), 214-222.

Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.

Amstrong, M dan Baron F. 2016. Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga.

Andriani, A., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Alpha Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, *3*(3), 54-66.

Bernardin & Russel (Terjemahan Ruky). 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Refika Aditama, Bandung.

Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains), 4(2), 413-422.

Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.

Emron Edison, Y. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.

Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dam. Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta.

Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Feriyanto, Andri & Shyta Triana, Endang (2015). Pengantar Manajemen (3 in 1), Penerbit Media Tera, Yogyakarta. Group, C-Mar (2000-2009).

Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen, 5(2), 81-95.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Hasibuan, Malayu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.

Kartono, Kartini. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kumar, M. C., Tewal, B., & Roring, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Nilai Budaya.

Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja,Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Bening, 7(2), 178-192.

Maslow, A. H. (2011). *Motivation and Personality: Motivasi dan Kepribadian 1*. (Terjemahan). Jakarta: Rajawali Pers.

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *1*(3), 197-207.

Oktavianti, N. U. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia.

Oktavianur, M., & Putra, O. A. P. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mateng Sari Makmur Di Bandar Lampung. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 6(2).

Prasetiyani, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *8*(2), 388-395.

Putri, N. C., & Aldy, H. L. N. (2025). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pasar Swalayan Aneka Buana di Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, *5*(1), 149–159. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v5i1.17235

Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap KinerjaGuru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. Jurnal Litbang Kota Pekalongan, 13.

Robbins. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Sinar Abadi, Jakarta.

Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *8*(1), 137-146.

Unaradjan, D. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. (K. Sihotang, Penyunt.) Jakarta: Unika Atma Jaya Jakarta.

Yulyanti, S., & Kurniawan, P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, *1*(3), 566-576.

Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi. Diakom: Jurnal Media Dan Komunikasi, 1(2), 83-90